Universität Potsdam

Marta Grochowska

Ökonomische, soziale und räumliche Folgen der saisonalen Arbeitsmigration im Herkunftsgebiet

am Beispiel der Region Konin (Polen)

Potsdamer Geographische Forschungen | 29

Copyrighted material

Marta Grochowska

Ökonomische, soziale und räumliche Folgen der saisonalen Arbeitsmigration im Herkunftsgebiet am Beispiel der Region Konin (Polen)

Copyrighted material

Copyrighted material

Potsdamer Geographische Forschungen | 29

Marta Grochowska

Ökonomische, soziale und räumliche Folgen der saisonalen Arbeitsmigration im Herkunftsgebiet

am Beispiel der Region Konin (Polen)

Universitätsverlag Potsdam

Copyrighted material

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.de/ abrufbar.

Universitätsverlag Potsdam 2011
http://info.ub.uni-potsdam.de/verlag.htm

Am Neuen Palais 10, 14469 Potsdam
Tel.: +49 (0)331 977 2533 / Fax: 2292
E-Mail: verlag@uni-potsdam.de

Das Manuskript ist urheberrechtlich geschützt.

Die Schriftenreihe **Potsdamer Geographische Forschungen**
wird herausgegeben von den Instituten für
Geographie und Geoökologie der Universität Potsdam
Herausgeber: Hartmut Asche, Axel Bronstert,
Helmut Elsenbeer und Wilfried Heller

Zugl.: Potsdam, Univ., Diss., 2011

Schriftleitung: Waltraud Lindner
Umschlagabbildung: Marta Grochowska, Marika Sypniewska

ISSN 0940-9688

Online veröffentlicht auf dem Publikationsserver
der Universität Potsdam:
URL http://pub.ub.uni-potsdam.de/volltexte/2011/4964/
URN urn:nbn:de:kobv:517-opus-49649
http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:kobv:517-opus-49649

Zugleich gedruckt erschienen im Universitätsverlag Potsdam
ISBN 978-3-86956-137-0

Copyrighted material

DANKSAGUNG

Während der Arbeit an dieser Dissertation habe ich viele Personen getroffen, bei denen ich mich ganz herzlich für ihre Hilfe bedanken möchte.

Besonders dankbar bin ich meinem ersten Betreuer Herrn Prof. Wilfried Heller von der Universität Potsdam für die Zeit, die er sich nahm, um mir viele hilfreiche Hinweise und Kommentare zu geben, die mich ermutigt und motiviert haben.

Zudem möchte ich mich bei meinem zweiten Betreuer Herrn Prof. Tomasz Kaczmarek von der Adam Mickiewicz-Universität in Posen bedanken für alle Anhaltspunkte und Tipps und vor allem für die Hilfe bei der Erstellung der Interviewleitfäden und der Fragebögen.

Ein ganz herzlicher Dank geht an alle, die mir für Befragungen zur Verfügung standen, für die angenehme Zusammenarbeit, die Zeit und die ehrlichen Antworten. Besonders bedanke ich mich bei Herrn Dr. Józef Augustiański vom Arbeitsamt in Konin für die Einführung in die Problematik und die spezifischen Besonderheiten der Region Konin und für die Hilfe bei der Auswahl der Stichprobe.

Ich möchte mich auch bei meinen Lektoren bedanken, Frau Alexandra Kopp, Frau Anne Schirrmacher und Herrn Björn Kaps, die mir neben anderen als meine ersten Kritiker sehr geholfen haben, meine Gedanken besser auf Deutsch auszudrücken.

Herzlich bedanke ich mich auch bei Kollegen und Teilnehmern aus dem Doktorandenseminar, vor allem bei Frau He Ling für die Unterstützung und Motivation.

Ebenso gilt mein Dank Dr. Waltraud Lindner für ihre Ratschläge und Unterstützung bei der Formatierung der Arbeit.

Und besonders möchte ich mich bei meiner Familie (Eltern – Bożena und Zygmunt Grochowski, Schwester – Dr. Ewa Guzowska und Bruder – Igor Grochowski), meinen Freunden, und Bekannten bedanken, die durch ihre Unterstützung ebenfalls zum Gelingen der

Copyrighted material

Arbeit beigetragen haben. Mein herzlichster Dank richtet sich an meinen Lebenspartner Bayu Setiadji, ohne dessen Unterstützung, Motivation und Bestärkung die vorliegende Arbeit nie beendet worden wäre.

Copyrighted material

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis 13
Tabellenverzeichnis 17
Verzeichnis der Zusammenfassungen 20
Verzeichnis der Fotos 22

Einführung: Forschungsaufgabe und -ziel; Aufbau der Arbeit 23

TEIL I
UNTERSUCHUNGSREGION, HISTORISCHER ÜBERBLICK, UNTERSUCHUNGSMETHODEN **31**
1 Forschungsgebiet 31
2 Anfang und Entwicklung der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin vor dem Hintergrund der polnischen Migration im Allgemeinen 38
3 Quellen, Materialien und Arbeitsmethoden 56

TEIL II
RECHTLICHE REGELUNGEN, SAISONALE ARBEITSMIGRATION UND ANDERE MIGRATIONSFORMEN IN DER STATISTIK **63**
4 Rechtliche Regelungen 63
4.1 Allgemeine gesetzliche Regelungen in Polen bezüglich der Beschäftigung polnischer Staatsbürger im Ausland 64
4.2 Rechtliche Regelungen bezüglich der Beschäftigung der jeweiligen Staatsbürger im Nachbarland 66
5 Die wesentlichen Trends und die Ausmaße der Arbeitsmigration in Polen und in der Region Konin – dargestellt auf Grundlage der amtlichen Statistik 89
5.1 Allgemeine Arbeitsmigration aus Polen nach Deutschland und in andere EU-Staaten 89

Copyrighted material

5.2 Saisonale Arbeitsmigration aus Polen nach Deutschland 95
5.3 Saisonale Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland 106
5.3.1 Ausmaß und Gründe der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland 106
5.3.2 Geschlechts- und Altersverteilung der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin 119
5.3.3 Sozial-berufliche Strukturen der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin im Jahr 2005 121
5.3.4 Bestimmung der Herkunft der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin anhand der Kriterien Dorf/Stadt im Jahr 2005 124
6 Arbeitsmigration aus der Region Konin in die EU-Staaten nach dem 1.5.2004 – die anderen Beschäftigungsformen 129
6.1 Die Arbeitsmigration im Rahmen des Vermittlungs des polnischen Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik 130
6.2 Die vom Arbeitsamt in Konn organisierte Arbeitsmigration 134
6.3 Die Arbeitsmigration im Rahmen der Tätigkeit von Arbeitsvermittlungsagenturen 135
6.4 Migration Gastarbeiter 137
6.5 Die Arbeitsmigration im Rahmen des EURES-Netzes 138

TEIL III
EIGENE EMPIRISCHE BEFUNDE:
DEFINITION, ARBEITSMIGRANT, DIE FOLGEN DER SAISONALEN ARBEITSMIGRATION AUF DER MAKRO- UND MIKROEBENE 145
7 Wer ist ein Arbeitsmigrant? Versuch, auf Grundlage von Erhebungen, die in der Region Konin im Jahr 2009 durchgeführt wurden, ein Profil der Arbeitsmigranten zu erstellen 145

Copyrighted material

7.1 Informationen über die Arbeitsmigranten aus der Region Konin, die zur Profilerstellung herangezogen werden 147
7.1.1 Die Dynamik der saisonalen Arbeitsmigration und die Herkunft der Befragten innerhalb der Region Konin 147
7.1.2 Alter und Geschlecht der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin im Jahr 2005 151
7.1.3 Familienstand der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin 155
7.1.4 Ausbildungsstand und beruflich-soziale Struktur der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin 158
7.1.5 Die wirtschaftliche Situation der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin 163
7.1.6 Die Deutschkenntnisse der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin 164
7.1.7 Gründe, die zur saisonalen Arbeitsmigration nach Deutschland geführt haben 168
7.2 Zusätzliche Informationen zur saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland – Charakteristik der Arbeit und des Aufenthalts in Deutschland 173
7.2.1 Arbeitssektoren, in denen die saisonalen Arbeitsmigranten im Jahr 2005 angestellt wurden 173
7.2.2 Die Methoden, durch welche die Arbeitsmigranten ihre erste Arbeitsstelle in Deutschland gefunden haben, und die Belegschaftsstruktur der Unternehmen im Jahr 2005 175
7.2.3 Arbeits- und Wohnverhältnisse der saisonalen Arbeitsmigranten in Deutschland im Jahr 2005 178
7.3 Typologie der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin 182

Copyrighted material

8 Die Folgen der saisonalen Migration der Arbeitskräfte für die regionale Entwicklung auf der Grundlage von durchgeführten Interviews – Behandlung des Themas auf der Makroebene 195
8.1 Die ökonomischen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration in der Region Konin auf der Makroebene 196
8.2 Die sozialen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration in der Region Konin auf der Makroebene 219
8.3 Die räumlichen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration in der Region Konin auf der Makroebene 233
8.4 Die räumlichen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration in der Region Konin auf der Makroebene 239
9 Der Einfluss der saisonalen Migration der Arbeitskräfte auf die einzelnen Migranten und ihre Umgebung (Familien, Freunde, Nachbarn) auf der Grundlage der durchgeführten Interviews – Behandlung des Themas auf der Mikroebene 249
9.1 Die ökonomischen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration in der Region Konin auf der Makroebene 250
9.1.1 Im Ausland 250
9.1.2 Nach der Rückkehr 254
9.2 Die sozialen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration in der Region Konin auf der Mikroebene 259
9.2.1 Arbeitsplatz und Qualifikation 260
9.2.2 Familie 271
9.2.3 Soziale Umgebung 278
9.3 Die räumlichen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration 284
9.4 Die Folgen der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland auf der Mikroebene – ein Versuch, den Prozess auf der Grundlage vorhandener Theorien zu erklären 287

Copyrighted material

TEIL IV
ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSWORT **295**
10 Zusammenfassung 295
11 Schlusswort 311

ANHANG **317**
Fragebogen für die Interviews mit den saisonalen Arbeitsmigranten, durchgeführt in der Region Konin 317
Leitfaden für die Interviews mit Experten 324
Leitfaden für die Interviews mit Migranten 326
Leitfaden für die Interviews mit Nichtmigranten 329
Durchgeführte Interviews mit Experten 332
Durchgeführte Interviews mit Migranten 333
Durchgeführte Interviews mit Nichtmigranten 335
Räumliche Veränderungen in ländlichen Gebieten, die auf das Engagement und die Finanzierung durch saisonale Arbeitsmigranten zurückgehen, veranschaulicht anhand von Fotos 336

Literatur 341
Statistische Quellen, Zeitungen, Webportale 371
Rechtliche Dokumente 377

Zusammenfassung 381
Streszczenie 383
Abstract 385

Copyrighted material

Copyrighted material

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1.1:	Lage der Region Konin als Teil der Woiwodschaft Großpolen in Polen	34
Abb. 1.2:	Die fünf Kreise der Region Konin	35
Abb. 2.1:	Polen nach dem Wiener Kongress 1815 unter Berücksichtigung der heutigen Grenzen der Region Konin	45
Abb. 5.1:	Anzahl der registrierten saisonalen Arbeitsangebote aus Deutschland für polnische Arbeitnehmer in den Jahren 1991–2008 (in Tausend)	99
Abb. 5.2:	Saisonale Arbeitsmigration in den einzelnen Woiwodschaften Polens im Jahr 2005	100
Abb. 5.3:	Kartografische Darstellung der saisonalen Arbeitsmigration nach Deutschland in den einzelnen Kreisen Großpolens in 2005	108
Abb. 5.4:	Saisonale Arbeitsmigration in Polen in den einzelnen Woiwodschaften unter Berücksichtigung der Region Konin im Jahr 2005	109
Abb. 5.5:	Die saisonale Arbeitsmigration in den einzelnen	110
Abb. 5.6:	Die saisonale Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland im Jahr 2005	116
Abb. 5.7:	Die Zahl der Verträge für saisonale Arbeitsplätze zwischen Bürgern der Region Konin und Arbeitgebern aus der Bundesrepublik Deutschland (1991–2005)	117
Abb. 5.8:	Saisonale Arbeitsmigration nach Deutschland aus der Region Konin in den ersten drei Halbjahren nach dem Beitritt Polens zur EU	117
Abb. 5.9:	Geschlechterstruktur der saisonalen Arbeitsmigranten im Jahr 2005	119
Abb. 5.10:	Altersstruktur der Arbeitsmigranten in der Region Konin (Mai 2004–Juli 2005)	120

Copyrighted material

Abb. 5.11: Sozial- und Berufsstruktur der Migranten, die 2005 aus der Region Konin zur saisonalen Arbeit nach Deutschland gefahren sind 123
Abb. 5.12: Herkunft der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konoin, aufgeschlüsselt nach den Kriterien Dorf/Stadt (2005) 125
Abb. 6.1: Herkunft der Arbeitsmigranten aus der Region Konin im Rahmen des Vermittlungsprogramms des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik, aufgeschlüsselt nach den Kriterien Dorf/Stadt, (Juni 2004–Oktober 2005) 132
Abb. 6.2: Altersstruktur der Arbeitsmigranten aus der Region Konin im Rahmen des Vermittlungsprogramms des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik, (Juni 2004–Oktober 2005) 133
Abb. 6.3: Sozial- und Berufsstruktur der Arbeitsmigranten aus der Region Konin, die von Juni 2004–Oktober 2005 im Rahmen des Vermittlungsprogramms des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik eine Arbeit in anderen EU-Staaten aufgenommen haben 134
Abb. 6.4: Anzahl der Interessenten aus der Region Konin, die im Rahmen des EURES-Netzes eine Arbeit in anderen EU-Staaten finden wollten (Juni 2004–Oktober 2005) 140
Abb. 6.5: Anzahl der Interessenten aus der Region Konin, die im Rahmen des EURES-Netzes eine Arbeit in anderen EU-Staaten finden wollten, geordnet nach dem Thema der Anfrage (Juni 2004–Oktober 2005) 141
Abb. 6.6: Zahlenverhältnis von saisonaler Arbeitsmigration und anderen Beschäftigungsformen im Ausland auf Grundlage der Anzahl der Arbeitsmigranten aus der Region Konin (Juni 2004–Oktober 2005) 144

Copyrighted material

Abb. 7.1: Dynamik der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland 1990–2009 – auf Grundlage einer Umfrage im Jahr 2009 147
Abb. 7.2: Die saisonale Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland im Jahr 2005, auf Grundlage einer Erhebung im Jahr 2009 148
Abb. 7.3: Herkunft der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin, aufgeschlüsselt nach den Kriterien Dorf/Stadt (2005), auf Grundlage einer Erhebung im Jahr 2009 149
Abb. 7.4: Räumliche Veränderung der befragten saisonalen Arbeitsmigranten in der Region Konin nach der Rückkehr von der saisonalen Arbeit im Jahr 2005, auf Grundlage einer Erhebung im Jahr 2009 151
Abb. 7.5: Altersstruktur der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin, die im Jahr 2005 eine saisonale Beschäftigung in Deutschland aufgenommen haben, auf Grundlage einer Umfrage im Jahr 2009 152
Abb. 7.6: Geschlechtsstruktur der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin im Jahr 2005, auf der Grundlage einer Umfrage im Jahr 2009 153
Abb. 7.7: Anteil der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin nach Geschlecht in einer bestimmten Altersgruppe im Jahr 2005, auf Grundlage einer Umfrage im Jahr 2009 154
Abb. 7.8: Die Herkunft der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin entsprechend ihres Geschlechts, aufgeschlüsselt nach den Kriterien Dorf/Stadt (2005), auf Grundlage einer Umfrage aus dem Jahr 2009 155

Copyrighted material

Abb. 7.9: Die Bildungsstruktur der befragten saisonalen Arbeitsmigranten im Jahr 2005 im Vergleich zum Jahr 2009, auf Grundlage einer Umfrage im Jahr 2009 159
Abb. 7.10: Sozial- und Berufsstruktur der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin im Jahr 2005 und im Jahr 2009, auf Grundlage einer Umfrage aus dem Jahr 2009 160
Abb. 7.11: Die Gründe für die saisonale Arbeitsmigration der befragten Migranten aus der Region Konin nach Deutschland im Jahr 2005, spezifiziert nach Altersruppen – auf Grundlage einer Umfrage in 2009 171
Abb. 7.12: Verwendung des Geldes der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin, das in Deutschland im Jahr 2005 verdient wurde – auf der Grundlage einer Umfrage 2009 172
Abb. 7.13: Die Beschäftigungsstruktur der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin in Deutschland (2005), laut Umfrage in 2009 174
Abb. 7.14: Die Beschäftigungsstruktur der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin in Deutschland (2005), aufgeschlüsselt nach Männern und Frauen, laut einer Umfrage in 2009 174
Abb. 7.15: Herkunft der Arbeitskollegen der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin während der Beschäftigung in Deutschland im Jahr 2005, laut einer Umfrage in 2009 176

Copyrighted material

Tabellenverzeichnis

Tab. 1.1:	Fläche und Bevölkerungszahlen der fünf Kreise der Region Konin	36
Tab. 1.2:	Wirtschaftliche Struktur in der Region Konin, im Vergleich zu Polen und Deutschland, Stand 2006	36
Tab. 4.1:	Überblick über die rechtlichen Regelungen, durch welche die saisonale Arbeitsmigration polnischer Staatsbürger in der Bundesrepublik Deutschland reguliert wurde	78
Tab. 4.2:	Vereinbarungen, die zwischen der Republik Polen und anderen EU-Staaten abgeschlossen worden sind	83
Tab. 5.1:	Schätzung der Migrationen von Polen nach Deutschland im Jahr 2006	93
Tab. 5.2:	Anzahl der registrierten saisonalen Arbeitsangebote aus Deutschland für polnische Bürger in den Jahren 1991–2001	102
Tab. 5.3:	Beschäftigungsstruktur der polnischen Migranten in Deutschland in Bezug auf die einzelnen Branchen 1991–2001	105
Tab. 5.4:	Fläche, Bevölkerung und saisonale Arbeitsmigration in Polen und den einzelnen Woiwodschaften sowie der Region Konin, 2005	111
Tab. 5.5:	Berufliche Situation der saisonalen Migranten aus der Region Konin im Jahr 2005	122
Tab. 6.1:	Beschäftigungsstruktur der Arbeitsmigranten aus der Region Konin im Rahmen des Vermittlungsprogramms des polnischen Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik, aufgeschlüsselt nach einzelnen Branchen und Staaten, Juni 2004–Oktober 2005	131
Tab. 6.2:	Anzahl der Arbeitsmigrationen aus der Region Konin in die entsprechenden Zielländer im Rahmen des EURES-Netzes, Juni 2004–Oktober 2005	143

Copyrighted material

Tab. 6.3: Beschäftigungsstruktur der Arbeitsmigranten im Rahmen des EURES-Netzes aus der Region Konin, aufgeschlüsselt nach einzelnen Branchen, Juni 2004–Oktober 2005 143
Tab. 7.1: Herkunft der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin in den Jahren 2005 und 2009, auf Grundlage einer Umfrage im Jahr 2009 149
Tab. 7.2: Familienstand der Befragten im Jahr 2005 im Vergleich zu 2009 156
Tab. 7.3: Anzahl der Kinder der Befragten im Jahr 2005 im Vergleich zu 2009 157
Tab. 7.4: Berufliche Qualifikationen der Befragten im Jahr 2005, laut einer Umfrage im Jahr 2009 159
Tab. 7.5: Einkommensstruktur der befragten Migranten aus der Region Konin im Jahr 2005, auf Grundlage einer Erhebung im Jahr 2009 163
Tab. 7.6: Vergleich der Deutschkenntnisse der saisonalen Arbeitsmigranten in den Jahren 2005 und 2009 167
Tab. 7.7: Die Motive, die zur Aufnahme einer saisonalen Beschäftigung in Deutschland im Jahr 2005 geführt haben, auf Grundlage einer Umfrage im Jahr 2009 170
Tab. 7.8: Die Motive, die zur Aufnahme einer saisonalen Beschäftigung in Deutschland im Jahr 2005 geführt haben, spezifiziert nach den einzelnen Kreisen der Region Konin, auf Grundlage einer Erhebung im Jahr 2009 171
Tab. 7.9: Methoden, aufgrund derer die befragten saisonalen Arbeitsmigranten ihre erste Arbeitsstelle in Deutschland gefunden haben, auf Grundlage einer Umfrage im Jahr 2009 177

Copyrighted material

Tab. 7.10: Herkunft der Arbeitskollegen der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin während der Beschäftigung in Deutschland im Jahr 2005, laut einer Umfrage im Jahr 2009 177
Tab. 7.11: Anzahl der Arbeitsmigrationen aus der Region Konin nach Deutschland pro Person, auf Grundlage einer Umfrage im Jahr 2009 177
Tab. 7.12: Länge des Aufenthalts der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin in Deutschland im Jahr 2005, laut einer Umfrage im Jahr 2009 179
Tab. 7.13: Die Wohnsituation der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin in Deutschland im Jahr 2005, laut einer Umfrage im Jahr 2009 180
Tab. 7.14: Wohnverhältnisse der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin in Deutschland im Jahr 2005, laut einer Umfrage im Jahr 2009 180
Tab. 7.15: Die Organisation der Verköstigung der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin in Deutschland im Jahr 2005, laut einer Umfrage im Jahr 2009 180
Tab. 7.16: Die Folgen der saisonalen Arbeitsmigration in der Region Konin, auf Grundlage von Forschungen im Jahr 2009 187
Tab. 10.1: Die Zusammenstellung der Folgen der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin auf der Makroebene 303
Tab. 10.2: Die Zusammenstellung der Folgen der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin auf der Mikroebene 304

Copyrighted material

Verzeichnis der Zusammenfassungen

Zusammenfassung 8.1:
Die ökonomischen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin auf der Makroebene 216

Zusammenfassung 8.2:
Die sozialen Folgen der saisonale Arbeitsmigration aus der Region Konin auf der Makroebene 231

Zusammenfassung 8.3:
Die räumlichen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin auf der Makroebene 237

Zusammenfassung 9.1:
Die Vorteile und Kosten der saisonalen Arbeitsmigranten auf der wirtschaftlichen Ebene für einzelne Migranten aus der Region Konin – Folgen während der Zeit der Arbeitsmigration 253

Zusammenfassung 9.2:
Die Vorteile und Kosten der saisonalen Arbeitsmigranten auf der wirtschaftlichen Ebene für den einzelnen Migranten aus der Region Konin – Folgen nach der Rückkehr 258

Zusammenfassung 9.3:
Vorteile und Kosten der saisonalen Arbeitsmigranten auf der sozialen Ebene in Bezug auf den Arbeitsplatz und die Qualifikation der einzelnen Migranten aus der Region Konin – Folgen während der Zeit der Arbeitsmigration 265

Zusammenfassung 9.4:
Vorteile und Kosten der saisonalen Arbeitsmigranten auf der sozialen Ebene in Bezug auf den Arbeitsplatz und die Qualifikation der einzelnen Migranten aus der Region Konin – Folgen nach der Rückkehr 269

Copyrighted material

Zusammenfassung 9.5:
Vorteile und Kosten der saisonalen Arbeitsmigranten auf der sozialen Ebene und in der Familie für die einzelnen Migranten aus der Region Konin – Folgen während der Zeit der Arbeitsmigration 273

Zusammenfassung 9.6:
Vorteile und Kosten der saisonalen Arbeitsmigranten auf der sozialen Ebene für die Familien der einzelnen Migranten aus der Region Konin – Folgen nach der Rückkehr 277

Zusammenfassung 9.7:
Vorteile und Kosten der saisonalen Arbeitsmigranten auf der sozialen Ebene in der Umgebung der einzelnen Migranten aus der Region Konin – Folgen während der Zeit der Arbeitsmigration 281

Zusammenfassung 9.8:
Vorteile und Kosten der saisonalen Arbeitsmigranten auf der sozialen Ebene in der Umgebung der einzelnen Migranten aus der Region Konin – Folgen nach der Rückkehr 283

Zusammenfassung 9.9:
Vorteile und Kosten der saisonalen Arbeitsmigranten auf der räumlichen Ebene in der Umgebung der einzelnen Migranten aus der Region Konin – Folgen nach der Rückkehr 286

Copyrighted material

Verzeichnis der Fotos

Foto 1:
Unterschiede zwischen den Häusern von saisonalen Arbeitsmigranten und den Gebäuden der im Dorf verbliebenen Bewohner (siehe auch die Satellitenantenne) 337

Foto 2:
Unterschiede zwischen den Häusern von saisonalen Arbeitsmigranten und den Gebäuden der im Dorf verbliebenen Bewohner 337

Foto 3:
Fälle, in denen die saisonalen Migranten ein Haus neben dem Haus der Eltern auf demselben Grundstück gebaut haben 338

Foto 4:
Fälle, in denen die saisonalen Migranten ein Haus neben dem Haus der Eltern auf demselben Grundstück gebaut haben 338

Foto 5:
Hinzufügen einer neuen Etage auf bereits vorhandenen Häusern 339

Foto 6:
Hinzufügen einer neuen Etage auf bereits vorhandenen Häusern 339

Copyrighted material

Einführung:
Forschungsaufgabe und -ziel; Aufbau der Arbeit

Von einem Ort zum anderen zu wandern, ist eine der ältesten Eigenschaften des Menschen. In jeder Phase seiner Entwicklungsgeschichte spielt die Mobilität in der einen oder anderen Weise eine Rolle. Sie wurde in der Wissenschaft oft hauptsächlich unter dem Blickwinkel der Umsiedlung betrachtet. Inzwischen weiß man jedoch, dass die Mobilität zahlreiche unterschiedliche Aspekte hat. Aufgrund der Komplexität der Migrationsproblematik beschäftigen sich inzwischen die Vertreter vieler wissenschaftlicher Disziplinen mit diesem Phänomen und versuchen, die Ursachen und Folgen der Migrationsprozesse in ihrem Fachzusammenhang zu analysieren. Zu den beteiligten Disziplinen gehören, bezogen auf die saisonale Arbeitsmigration, die Gegenstand dieser Dissertation ist, vor allem die Geschichtswissenschaft (z. B. BOMMES 2002), Wirtschaftswissenschaften (z.B. BORJAS 1994, STRAUBHAAR 1995), Sozialpolitik (z. B. HÖNEKOPP, KRANZUSCH 1997), Geographie (z. B. FASSMANN 2002, BECKER 2010), Soziologie (z. B. FAIST 2008) und Politologie (z. B. CYRUS 2001 a und b).

Als eines der zentralen Elemente der demografischen, sozialen und ökonomischen Entwicklung wurde die Migrationsthematik zum Mittelpunkt verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen. Das Interesse beschränkt sich nicht nur auf den theoretischen Bereich, auch die Politik, die Regierungen, sind sich längst darüber im Klaren, dass sie das Thema der Migration nicht länger ignorieren können.

Die Arbeitsmigration bildet die wichtigste Untergruppe der Migration aus ökonomischen Gründen. Sie ist seit Langem ein Gegenstand zahlreicher Studien, insbesondere in den Wirt-

Copyrighted material

schafts- und Sozialwissenschaften. Ein zentraler Bereich ist dabei die Analyse der Motive, die zur Mobilität führen (z. B. BÜRKNER, HELLER 2008). Die Motive, die der Arbeitsmigration zugrunde liegen, spielen vor allem in den Studien eine Rolle, die sich mit der Arbeit und dem sozialen Umfeld der Migranten beschäftigen und die wichtige Funktion der Migrationsnetzwerke analysieren (z. B. BOMMES 2002). Andere Forschungen betrachten die Folgen der Arbeitsmigration in Hinblick auf das Zielland, wie z. B. Probleme bei der Integration von ausländischen Arbeitnehmern, mögliche Belastungen für den Wohlfahrtsstaat und eventuelle Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt (z. B. BÖS 1997). Weniger häufig wurden die Folgen der ökonomischen Migration für das Herkunftsland analysiert, und noch seltener sind die Forschungen, die diese Konsequenzen aus der Perspektive des Herkunftslands sowohl auf der Makro- als auch auf der Mikroebene betrachten und dabei den Fokus auf saisonale Phänomene der Arbeitsmigration legen. Wie in jedem wissenschaftlichen Bereich existieren auch hier widersprüchliche Ansichten und Thesen: Auf der einen Seite werden oft nur die positiven Auswirkungen vorgestellt, sowohl auf der Makro- wie auch auf der Mikroebene. Auf der anderen Seite spricht man über den unschätzbaren Verlust für das Herkunftsland, vor allem von Humankapital (*brain drain*) (vgl. HRYNIEWICZ, JAŁOWIECKI, MYNC 1992).

Die Geographie befasst sich schwerpunktmäßig mit der ökonomischen und sozialen Situation der Migranten in ihrem Herkunfts- und Zielgebiet sowie auch mit den räumlichen Folgen der Migration, d. h. vor allem mit den Wohnverhältnissen, der räumlichen Verteilung der Wohnstandorte und den Wohnbauaktivitäten, die durch die Einkommen und Ersparnisse aus der Arbeit als Migranten finanziert werden. Eine besondere Form

Copyrighted material

der saisonalen Arbeitsmigration ist diejenige, die Staatsgrenzen überschreitet und in der Migrationsforschungsliteratur transnationale Migration genannt wird (vgl. PRIES 1997). Im Unterschied zum Begriff der internationalen Migration, mit der eine Migrationsform bezeichnet wird, die meistens mit einer dauerhaften Niederlassung der Migranten im Zielgebiet verbunden ist, bedeutet transnationale Migration, dass die Migranten in ihr Herkunftsgebiet zurückkehren und dieses als Hauptwohngebiet nicht aufgeben, aber auch immer wieder zum Zweck der Arbeitsaufnahme im anderen Staat aufbrechen. Zirkulär wird der Charakter dieser Migrationsform genannt. Die Existenz dieser Migrationsform wurde relativ leicht möglich durch die mit der Globalisierung einhergehende Verbesserung der Transport- und Kommunikationsbedingungen. Im sog. Ostblock entwickelte sich diese Migrationsform rasant nach seinem Zusammenbruch, als die Staatsgrenzen sich öffneten. Der Raum, in dem die transnationalen Migranten sich bewegen und ihre alltäglichen Daseinsformationen wie Arbeiten, Wohnen, Sich versorgen, etc. ausüben, wird deshalb als transnationaler Raum beschrieben. Wie die Migranten diesen Raum für ihre Zwecke nutzen und ihn organisieren, vor allem auch durch persönliche Netzwerke im Herkunfts- und Zielgebiet, ist eine Frage, der sich die Humangeographie vorrangig annimmt (vgl. z. B. BECKER 2010). Diese Frage wird auch fast durchgängig ab Kapitel 6 der vorliegenden Dissertation verfolgt.

Obwohl die saisonale Arbeitsmigration eine wichtige Form der Migration bildet, wurde ihr in den ökonomischen Forschungen nicht viel Aufmerksamkeit gewidmet. Der Unterschied zwischen saisonaler Arbeitsmigration und langfristiger Migration besteht darin, dass bei der saisonalen Form eine geografische

Copyrighted material

Trennung zwischen Arbeitsplatz und dem als alltäglichem Wohnort empfundenen Ort herrscht. Das ist eine Besonderheit, die eine wichtige Rolle für die potenziellen Migranten spielt, wenn sie Kosten und Gewinn einer saisonalen Arbeitsmigration im Ausland abwägen.

Die vorliegende Arbeit untersucht die Bedeutung und die Besonderheiten der temporären Arbeitsmigration mit saisonalem Charakter. Sie bezieht sich dabei auf eigene Studien, die im ausgewählten Forschungsgebiet, in der Region Konin in Polen, in den letzten Jahren durchgeführt wurden.

Ausgehend von der Tatsache, dass ein saisonaler Arbeitsmigrant durch saisonale Arbeit im Ausland mehr verdient als im Herkunftsgebiet, kann er dadurch seinen Lebensstandard und den seiner Familie erhöhen. Sind die Kosten für Miete und Lebensunterhalt im Erwerbsland höher als im Herkunftsgebiet, dann ist der Gewinn der Arbeitsmigration natürlich höher, wenn die Familie im Herkunftsgebiet bleibt und nicht zusammen mit dem Migranten im Ausland lebt. Diese Verbindung von höherem Einkommen im Ausland (hier Deutschland) mit niedrigeren Lebenskosten in der Heimat (hier Polen) führt also für den Migrant und seine Familie zu größeren finanziellen Vorteilen. Aber die geografische Trennung von Arbeit und Konsum, von Erwerbstätigkeit an einem Ort und dem Familienleben an einem anderen, kann durch die Distanz zu Kosten auf der sozialen und emotionalen Ebene führen, sowohl beim Migranten als auch bei seiner Familie.

Aufgrund der bisher unzureichenden Forschungslage über die Folgen der saisonalen Arbeitsmigration auf Makro- und Mikroebene ist ein wichtiger Forschungsansatz dieser Arbeit die Frage nach dem Verhältnis zwischen den positiven und den

Copyrighted material

negativen Auswirkungen für die Migranten, ihre Familien und ihr Herkunftsgebiet (hier die Region Konin). Die Komplexität der saisonalen Arbeitsmigration führt dazu, dass dieser Prozess ein faszinierendes und umfangreiches Forschungsgebiet ist. Nicht immer kann jede Folge klar und eindeutig als positiv oder negativ eingeschätzt werden, was zu interdisziplinären ergänzenden Nachforschungen in anderen Wissenschaften führt.[1]

Die Region Konin hat als ausgewähltes Forschungsgebiet eine besondere Stellung, denn die saisonale Arbeitsmigration hat hier und in ähnlichen Gebieten Polens eine lange Tradition, die bis ins 19. Jahrhundert zurückgeht.

Als Grundlage dieser Arbeit wurden Untersuchungen zu den folgenden vier Fragen durchgeführt:

1. Wer wird zum saisonalen Arbeitsmigranten (Profil des Migranten)?
2. Warum entscheidet sich ein saisonaler Arbeitsmigrant für die saisonale Arbeitsmigration (Motive für die Migration)?
3. Welche Folgen hat die saisonale Arbeitsmigration für die Region Konin (Konsequenzen der Migration – Makroebene)?
4. Welche Folgen hat die saisonale Arbeitsmigration für den Migranten und seine Familie (Konsequenzen der Migration – Mikroebene)?

Die Arbeit geht in drei Schritten vor. In einem ersten Teil werden die Problematik und die grundlegenden Informationen vorgestellt, die zum Verständnis der anderen Abschnitte notwen-

---

[1] Bei einer umfassenden Migrationsanalyse kommt es immer wieder zu Bezügen auf Ökonomie, Soziologie, Demografie, Politologie und Geschichte.

Copyrighted material

dig sind. Dazu gehört die Beschreibung des Forschungsgebiets, also die Darstellung der geografischen, politischen und sozioökonomischen Lage der Region Konin. Ein Überblick über die Geschichte der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin heraus erklärt den traditionellen Charakter, den die saisonale Arbeitsmigration dort hat. Daraus leiten sich dichte Migrationsnetzwerke und eine enge Verbindung zu Deutschland als Arbeitsland her. Den Abschluss des ersten Teils bildet eine Vorstellung der Arbeitsmethoden, die im Analyseteil angewandt werden.

In einem zweiten Abschnitt werden die Informationen dargelegt, die aus sekundären Quellen stammen. Dazu gehört die Beschreibung der rechtlichen Regelungen, wobei die traditionelle Verbindung von Polen und Deutschland auch auf dieser Ebene eine Rolle spielt. Es folgen die statistischen Beschreibungen des Arbeitsmigranten im Allgemeinen, des Arbeitsmigranten aus Polen und schließlich – noch spezifischer – desjenigen aus der Region Konin. Zum Schluss werden die anderen Möglichkeiten der Beschäftigung im Ausland beschrieben, die neben der saisonalen Form der Arbeitsmigration existieren.

Im dritten Teil werden die eigenen Forschungsergebnisse der Autorin vorgestellt, die auf primären Quellen beruhen. Zunächst wird das Profil der befragten saisonalen Arbeitsmigranten beschrieben. Dabei geht es um die Bestimmung, welche Personengruppe sich besonders häufig für eine saisonale Arbeit im Ausland entscheidet. Durch die mit den Migranten durchgeführten Interviews treten die Motivationen und Folgen der saisonalen Migration zutage, die dann in den nächsten beiden Kapiteln behandelt werden und das Kernstück der Arbeit bilden. Die Umfragen wurden mit saisonalen Arbeitsmi-

Copyrighted material

granten, Nichtmigranten aus dem Herkunftsland und Experten durchgeführt.

In der Analyse ihrer Aussagen wird aufgezeigt, welche Folgen dieser Migrationsprozess für die Migranten und ihre Heimat hat und welche davon positiv und welche negativ zu bewerten sind. Für eine differenzierte Darstellung und einen besseren Überblick werden die Folgen der Arbeitsmigration in zwei getrennten Kapiteln auf der Makro- und auf der Mikroebene untersucht, wobei in der Behandlung der beiden Ebenen auch noch einige Aspekte der Mesoebene zum Tragen kommen. In der Zusammenfassung dieses Teiles wird versucht, einen allgemeinen Überblick der hier beschriebenen Problematik zu geben. Das wird durch die Verbindung beider Ebenen und durch eine kurze statistische Darstellung der Ergebnisse der qualitativen Interviews ermöglicht.

Das Schlusswort wird einen zusammenfassenden Überblick über die Ergebnisse der Untersuchung und einen Ausblick auf damit im Zusammenhang stehende noch offene Fragen bieten, die Ansätze für zukünftige Forschungen sein könnten. Auf der Grundlage der für diese Arbeit durchgeführten Forschungen, der eigenen Beobachtungen und der entsprechenden Literatur können Antworten auf die vier in dieser Einleitung gestellten Forschungsfragen formuliert werden. Nach der kurzen Zusammenfassung der Ergebnisse zu Profil und Motiven des saisonalen Arbeitsmigranten folgt das abschließende Resümee auf die Fragen, welches die Folgen der saisonalen Arbeitsmigration im Herkunftsgebiet, also in der Region Konin, für den einzelnen Migranten und für die Gesellschaft sind.

Copyrighted material

Copyrighted material

TEIL I

UNTERSUCHUNGSREGION, HISTORISCHER ÜBERBLICK, UNTERSUCHUNGSMETHODEN

1 Forschungsgebiet

Das Forschungsgebiet dieser Arbeit ist die Region Konin. Der Auswahl dieses Gebietes liegt die Tatsache zugrunde, dass dort – auch im Vergleich zu anderen polnischen Gebieten – das Phänomen einer sehr großen Anzahl von saisonalen Arbeitsmigranten beobachtet werden kann (vgl. Kapitel 5). Die Region Konin liegt im Zentrum Polens am Fluss Warthe, im westlichen Teil der Woiwodschaft Großpolen (Wielkopolska) (Abb. 1.1).[2] Die gesamte Fläche der Region Konin beträgt 4439 km^2. Die Region zählt 438 380 Einwohner. Sie umfasst das Gebiet der ehemaligen Woiwodschaft Konin und besteht aus fünf Teilen.[3] Diese Teile werden als Kreise bezeichnet, nämlich: die Stadt Konin und die Landkreise Słupca, Turek, Koło und Konin (Abb. 1.2). Die genaue Größe der Fläche und der Bevölkerung dieser Kreise zeigt die Tabelle 1.1.

Die Region Konin gehört zu den Gebieten Polens, die man als wirtschaftlich unterentwickelt bezeichnen kann. Für diese The-

---

[2] Polen (Republik Polen) ist ein Staat in Mitteleuropa. Seit einer Gebietsreform vom 1. Januar 1999 ist Polen in 16 Woiwodschaften eingeteilt. Dazu gehört auch die Woiwodschaft Großpolen, die in dieser Arbeit in der Folge einfach als Großpolen bezeichnet wird.

[3] Konin existierte als eigenständige Woiwodschaft bis zur Gebietsreform 1999, dann wurde sie mit vier weiteren Woiwodschaften (Posen, Piła, Kalisz und Leszno) zur Woiwodschaft Großpolen zusammengefasst.

Copyrighted material

se spricht das hohe Arbeitslosigkeitsniveau: Es betrug 2006 24,6 % und ist damit um etwa 5 Prozentpunkte höher als der polnische Durchschnitt. Die hohe Arbeitslosigkeit in diesem Gebiet hat vor allem zwei Ursachen, zum einen die wirtschaftliche Transformation der 90er Jahre (zum Thema „Sozioökonomische Transformation" vgl. HELLER 1999b). Damals verloren zahlreiche Arbeiter ihre Arbeit in der Industrie (vgl. Kapitel 5), da sich viele Standorte als unrentabel herausstellten und geschlossen wurden und auch so schnell keine neuen Arbeitsplätze in der Region entstanden (vgl. Tab. 1.1). Zum anderen gehört die Region Konin zu den eher von der Landwirtschaft genutzten Gebieten mit allen wirtschaftlichen Problemen, die typisch für diese Struktur sind. Mehr als die Hälfte der Fläche der Region wird landwirtschaftlich genutzt (65 %), und der Anteil an Beschäftigten in der Landwirtschaft im Vergleich zu den Beschäftigten in anderen Wirtschaftssektoren ist hoch (Tab. 1.2). Ein weiteres Problem der Region ist die verdeckte Arbeitslosigkeit, die vor allem in den ländlichen Gebieten eine Rolle spielt (vgl. Kapitel 5).

Die Entwicklung der Industrie in der Region verlief in zwei Bereichen, die sich zu unterschiedlichen Zeiten in ihren Wachstumsraten der Produktion und in ihrer Auswirkung auf die Wirtschaft der Region stark unterschieden. Der eine Bereich ist die Agrarwirtschaft und daraus folgend die Lebensmittelwirtschaft, und der andere Bereich ist die Leicht-Industrie, deren Tradition in der Region bis ins 19. Jahrhundert zurückverfolgt werden kann.[4]

---

[4] Leicht-Industrie ist der Teil der Wirtschaft, der Massenartikel produziert. Dazu gehören die Produktion von Stoffen, Strickwaren, Bekleidung, Schuhen, Lederwaren und Textilien, Glas und Keramik sowie die Lebensmittelindustrie.

Copyrighted material

Die nach dem Zweiten Weltkrieg noch vorhandenen alten Betriebe waren oft stark zerstört. Dennoch bildeten sie die Grundlage für den Wiederaufbau der Industrie in der Nachkriegszeit, indem sie systematisch renoviert, ausgebaut und modernisiert wurden. Es wurden auch neue, größere und modernere Betriebe gebaut, wie der Fleischereibetrieb in Koło oder die Molkereibetriebe in Koło, Konin und Turek und die Fabriken der Seidenindustrie in Turek. Während die Lebensmittelindustrie über die gesamte Region verteilt liegt und sich nur eine kleine Tendenz zur Konzentration von Großunternehmen in den städtischen Zentren zeigt, findet sich dagegen die Leichtindustrie in der südlichen Region in der Gegend von Turek.

Weitere Zweige der Industrie, die einen besonderen Einfluss auf die Region Konin hatten, sind die Brennstoff-, Energie- und Metallindustrie sowie der Maschinenbau. Ihre Entwicklung begann Ende der 50er Jahre und fand ihren Höhepunkt in den 60er Jahren, als drei Kraftwerke gebaut wurden und der Braunkohleabbau stark gefördert wurde. Die Metallindustrie und der Maschinenbau hatten einen großen Einfluss auf die regionale Wirtschaft und sind weitgehend von der Entwicklung der Brennstoff- und Energieindustrie abhängig, weil diese die Grundlagen für Metallverarbeitung und Maschinenbau liefern.

Copyrighted material

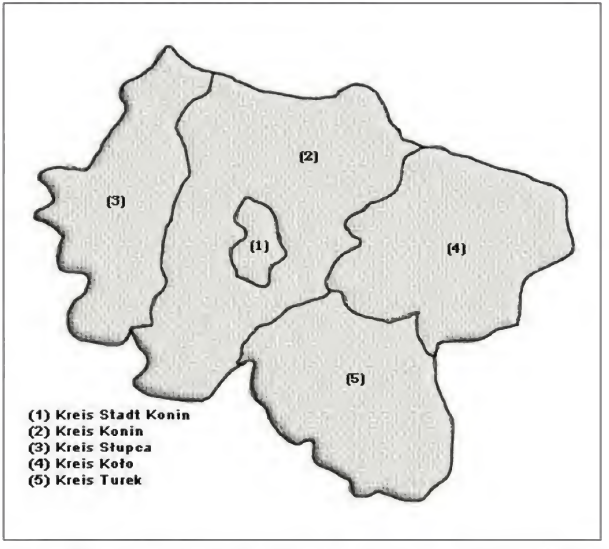
Abb. 1.1: Lage der Region Konin als Teil der Woiwodschaft Großpolen in Polen

Quelle: Eigene Darstellung auf der Grundlage von Daten aus „Woiwodschaft Großpolen 2006, Subregionen, Kreise, Gemeinden".[5]

[5] Eigene Übersetzung von: „Województwo Wielkopolskie 2006: Podregiony, Powiaty, Gminy" US, Posen, 2006

Copyrighted material

Abb. 1.2: Die fünf Kreise der Region Konin



Quelle: Eigene Darstellung auf der Grundlage von Daten aus „Woiwodschaft Großpolen 2006, Subregionen, Kreise, Gemeinden".[6]

[6] Eigene Übersetzung von: „Województwo Wielkopolskie 2006: Podregiony, Powiaty, Gminy," US, Posen, 2006.

Copyrighted material

Tab. 1.1: Fläche und Bevölkerungszahlen der fünf Kreise der Region Konin

Kreise	Fläche	Bevölkerung
Koło	1 011	89 811
Konin	1 579	123 817
Słupca	838	59 272
Turek	929	84 054
Stadt Konin	82	81 426
Insgesamt	**4 439**	**438 380**

Quelle: Eigene Darstellung auf der Grundlage von Daten aus „Woiwodschaft Großpolen 2006, Subregionen, Kreise, Gemeinden".[7]

Tab. 1.2: Wirtschaftliche Struktur in der Region Konin, im Vergleich zu Polen und Deutschland, Stand 2006

	Region Konin	Republik Polen	Bundesrepublik Deutschland
Arbeitslosigkeit in %	24,6	19,9	8,5
Landwirtschaft in %	36,0	19,3	2,5
Industrie in %	31,0	28,6	36,5
Dienstleistungen in %	33,0	52,1	61,0
Urbanisation in %	41,3	61,2	87,5
BIP als Pro-Kopf-Einkommen in US-Dollar	5 402,0	14 880, 0	31 095,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage der Publikation „Fläche und Bevölkerung im territorialen Profil".[8]

---

7 Eigene Übersetzung von: „Województwo Wielkopolskie 2006: Podregiony, Powiaty, Gminy," US, Posen, 2006.

8 Eigene Übersetzung von: „Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym" 2006, GUS, Warschau 2006.

Copyrighted material

Die Brennstoff- und Energieindustrie, die eine dominierende Rolle in der Struktur der regionalen Industrie spielen, basieren vor allem auf der Nutzung der Braunkohlevorkommen in der Gegend von Turek und Konin. Wichtige Bergbau- und Energiebetriebe der Region sind z. B. das Braunkohlebergwerk „Konin" in Kleczew, das Braunkohlebergwerk „Adamów" in Turek, die Kraftwerkgruppe „Pątnów – Adamów – Konin" und das Salzbergwerk „Kłodawa" in Kłodawa. In der Region Konin ist auch die einzige Aluminiumhütte in Polen zu finden. Die großen Unternehmen der Metallindustrie sind: das Werk für Tagebaugeräte in Konin (FUGO), Mostostal in Słupca und Mostostal i Kazimierz Biskupi (Kreis Konin). In Koło werden außerdem Schleifmittel produziert. Die strukturelle Schwäche der Region liegt in der unzureichenden Entwicklung der Produktion von hoch verarbeiteten Verbrauchsgütern. Damit verbunden ist eine mangelnde Anpassung vieler Produktionsbranchen an die Erfordernisse des Marktes.

Die wirtschaftliche Prägung der Region Konin, vor allem der Städte, ist ein Ergebnis der sozialistischen Prozesse der Urbanisierung und Industrialisierung. Die Entwicklung dieser Region unter dem sozialistischen Regime kann als von oben geleitet und aufgezwungen bezeichnet werden. In Polen, und damit auch in der Region Konin, wurde aus politischen und ideologischen Gründen der Industrialisierung die höchste Priorität unter den sozioökonomischen Entwicklungen eingeräumt (WĘCŁAWOWICZ, 1988). Der Niedergang und die damit notwendige Umstrukturierung der Industrie nach den politischen Veränderungen der 80er Jahre hat die Entwicklung der Region Konin entscheidend beeinflusst. Dies hat des Weiteren Einfluss auf den Prozess der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland (vgl. Kapitel 5).

Copyrighted material

2 Anfang und Entwicklung der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin vor dem Hintergrund der polnischen Migration im Allgemeinen

Die polnische Migration hat zu bestimmten Zeiten große Ausmaße angenommen und spielte in verschiedenen Phasen eine wichtige Rolle bei der Entwicklung der polnischen Gesellschaft. Dabei kann zwischen der Migration aus politischen und aus wirtschaftlichen Gründen unterschieden werden.

Der Beginn der großen Migrationsbewegungen wird etwa in die zweite Hälfte des 18. Jahrhunderts gelegt. Der auslösende Faktor war in diesem Zeitraum der Verlust der Unabhängigkeit wegen der drei polnischen Teilungen zwischen 1772 und 1795 durch die europäischen Großmächte Preußen, Russland und Österreich. Dies führte zur verstärkten Migration aus politischen Gründen. Die polnische Auswanderung wurde zu einem massiven und langfristigen Phänomen, das die Bildung von Kolonien polnischer Emigranten in Sachsen, Frankreich und der Türkei und sogar in den Vereinigten Staaten zur Folge hatte.

Im 19. Jahrhundert ist ein deutliches Anwachsen der Migrationszahlen nach politischen Aufständen zu verzeichnen (TAZBIR 1979). Die größte politische bedingte Emigration fand nach dem Novemberaufstand 1831 statt – die sogenannte Große Emigration. Zu dieser Zeit wanderten vor allem die gebildeten Männer aus, die politische und intellektuelle Elite des polnischen Volkes (z. B. Fürst Adam Jerzy Czartoryski, Frederik Chopin, Adam Mickiewicz) (WĄCICKI, TRZECIAKOWSKI 1993). Etwa zwei Drittel dieser Auswanderer gingen nach Frankreich. Paris wurde damals auch die Hauptstadt der freien Polen genannt. Zu einer weiteren politisch bedingten

Copyrighted material

Auswanderungswelle kam es nach dem Scheitern der Revolution in den Jahren 1846–1848. Nach dem Januaraufstand des Jahres 1863 sind fast so große Auswanderungszahlen zu verzeichnen wie bei der zuvor erwähnten Großen Emigration (TOPOLSKI 1976).

Die zweite Art der polnischen Migration – die Migration aus wirtschaftlichen Gründen – tritt etwas später als die politische Emigration auf. Die ersten großen Auswanderungsbewegungen mit dem Ziel, Arbeit zu finden, werden in der Mitte des neunzehnten Jahrhunderts festgestellt. Sie fanden zunächst besonders aus dem Preußischen Sektor (Gebiet) heraus statt. Allerdings gibt es Auswanderung aus Wirtschaftsgründen auch aus Galizien und aus dem polnischen Königreich vorhanden. In den folgenden Jahrzehnten des 19. Jahrhunderts war die ökonomische Migration dann auch in den anderen Gebieten zu verzeichnen. Die Auswanderung der bäuerlichen Landbevölkerung im 19. Jahrhundert in großem Maße wurde erst durch die Abschaffung der persönlichen Leibeigenschaft möglich. Als nun freie Menschen hatten die Bauern das Recht zu entscheiden, ob sie ihre Heimat verlassen oder nach besseren Lebensbedingungen im eigenen Lande suchen wollten. Eine wichtige Rolle spielte dabei auch die Befreiung der Bauern – den Bauern wurden die Eigentumsrechte des Grundstücks übertragen, auf dem sie vorher für einen Gutsherrn gearbeitet hatten. Um ihre eigenverantwortliche Landwirtschaft zu finanzieren, entschieden sich manche für die Aufnahme einer saisonalen Arbeit in anderen Gebieten. Das erste Gesetz zur Bauernbefreiung wurde im unter preußischer Oberhoheit stehenden Teil im Jahre 1825 erklärt. Es folgte der österreichische Sektor im Jahre 1848. Die Bauernbefreiung im russischen Sektor erfolgte erst in den Jahren 1863–1864 (TOPOLSKI

Copyrighted material

1992, S. 216). Die damaligen schwierigen wirtschaftlichen Verhältnisse waren vor allem für die landlose Bevölkerung spürbar (KOŁODZIEJ 1982, S. 25). Der Mangel an Verdienstmöglichkeiten auf dem Land und die nur begrenzten Möglichkeiten in den Städten (aufgrund der Verzögerung des Industrialisierungsprozesses) waren die wichtigsten Gründe, bessere Arbeitsstellen in Übersee und in den bereits industrialisierten Regionen Deutschland und in der dortigen Landwirtschaft zu suchen. Die erwähnte Beschäftigung in Deutschland erfolgte vor allem in Form von kurzfristigen Arbeitsverhältnissen, sie war somit der Anfang der saisonalen Arbeitsmigration.

Aufgrund der späteren Befreiung der Bauern im russischen Sektor begann auch die saisonale Arbeitsmigration dort später, doch sie war bald größer und intensiver als in den anderen Gebieten, da die wirtschaftliche Situation dort schlechter und die Armut größer war. Dies trifft auch für die Region Konin zu, wo die wirtschaftlichen Auswirkungen der in den nächsten Absätzen geschilderten politischen Ereignisse vom Beginn des 19. Jahrhunderts Größe und Ausmaß der saisonalen Arbeitsmigration in den Folgejahrzehnten bestimmten.

Als Folge des Wiener Kongresses von 1815 wurde das Gebiet Großpolens in zwei Teile geteilt, die über einen Zeitraum von etwa hundert Jahren sich in verschiedenen politischen, sozioökonomischen und kulturellen Verhältnissen entwickelten. Das westliche Großpolen wurde als das Großherzogtum Posen in den preußischen Staat integriert, während der östliche Teil, mit Kalisz, Słupca, Konin, Koło und Turek, dem Polnischen Königreich zugeordnet wurde, das in Perso-

Copyrighted material

nalunion mit dem Russischen Reich verbunden war.[9] Der östliche Teil Großpolens blieb also von den übrigen Gebieten Großpolens getrennt und teilte das Schicksal des Polnischen Königreichs für eine lange Zeit, bis zur Unabhängigkeit Polens im Jahr 1918 (SZCZEPAŃSKI 1973, S. 759).

Im preußischen Sektor zeichnete sich die Wirtschaft durch schnelle Entwicklung aus. Technische Neuerungen, neue Anbautechniken und neue Pflanzenzüchtungen wurden eingeführt. Bauern ohne Landbesitz fanden Beschäftigung auf großen Bauernhöfen und in städtischen Betrieben. Im russischen Sektor sah die wirtschaftliche Entwicklung dagegen anders aus. Zu nennen sind dabei die Erstarrung in alten Strukturen und das Festhalten an kleinen Bauernbetrieben, was die Einführung moderner Formen der Agrartechnik verhinderte.[10]

Ab 1815 gehörte die Region Konin zur westlichen Grenzmark des Russischen Kaiserreichs (Abb. 3). Dieses Gebiet blieb auch deshalb wirtschaftlich zurück, weil es von der vorherrschenden Macht Russland eher als Verteidigungszone und nicht als Entwicklungszone angesehen wurde. Für die russische Seite lohnte es sich deswegen nicht, in die Wirtschaftsstrukturen dieses Gebietes zu investieren. Die Existenzgrundlage der meisten Bewohner der Dörfer und Kleinstädte dieser

---

9 Obwohl die saisonale Arbeitsmigration aus der Region Konin, also aus dem russischen Einflussbereich erst in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts begann, also mit der Befreiung der Bauern in den Jahren 1863–1864, hat das Jahr 1815 eine besondere Bedeutung für diesen Prozess, weil es Folgen für Größe und Ausmaß der saisonalen Ausreisen aus ökonomischen Gründe in den folgenden Jahrzehnten hatte.

10 Es gab noch einen Österreich zugeordneten Sektor, der sich durch Überbevölkerung, einen Mangel an technischen Innovationen und eine große Zahl von Bauernbetrieben auszeichnete. Jedoch gehörte kein Teil des Gebietes von Großpolen zu diesem Sektor. Deswegen wird er in dieser Darstellung vernachlässigt.

Copyrighted material

Region war also direkt oder indirekt die Landwirtschaft (SZCZEPAŃSKI 1973, S. 779).

Hauptsächlich handelte es sich dabei um kleinere und mittlere aristokratische Grundbesitztümer. Nur relativ wenig Boden gehörte Großgrundbesitzern. Die Arbeitskräfte auf den Gutshöfen dieser Zeit vor der Befreiung der Bauern waren Leibeigene. Im ersten Jahrzehnt des Kongresskönigreichs Polen (also nach dem Wiener Kongress 1815) befand sich die Landwirtschaft in einer schweren Krise aufgrund der Auswirkungen der napoleonischen Kriege, wegen der preußischen Zollpolitik und der wenigen Möglichkeiten, polnisches Korn in Westeuropa zu verkaufen. Das führte zu einem starken Rückgang der Exporte und einem Sinken der Preise von Weizen und Roggen. Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten hatten die Überschuldung der Gutshofeigner zur Folge, was wiederum oft zu Insolvenz und Versteigerung vieler Gutshöfe führte (SZCZEPAŃSKI 1973, S. 782).

Die Möglichkeiten, nach dem Niedergang eines Gutshofes einen besseren Lebensunterhalt z. B in den Städten zu finden, waren begrenzt aufgrund der erheblichen Verzögerung des Industrialisierungsprozesses in den polnischen Gebieten. Dies ist einer der wichtigsten Faktoren, warum sich so viele Einwohner dieser Region in den sich schnell entwickelnden Regionen in Deutschland auf die Suche nach einem besseren Leben machten (AUGUSTIAŃSKI 2005, S. 319-320).

Die saisonale Arbeitsmigration aus Polen hat seither kontinuierlich zugenommen. Sie stand oft im Zusammenhang mit wirtschaftlichen und politischen Veränderungen im Nachbarland Deutschland. Der Deutsch-Französische Krieg (1870–1871) hatte eine beschleunigende Wirkung auf die ökonomischen

Copyrighted material

Transformationen in Deutschland BUSZKO 1986, S. 51). Die intensive Entwicklung von Industrie und Landwirtschaft führten zu einer starken Nachfrage nach zusätzlichen Arbeitskräften. Die riesigen Industrieunternehmen an Rhein und Ruhr, die westfälischen, sächsischen, schlesischen Industriestandorte und jene in Berlin zogen in erster Linie eine hohe Anzahl von deutschen Arbeitern aus den landwirtschaftlichen Gebieten an und dann auch aus den weniger entwickelten Gebieten Polens. Die Migranten fanden eine Beschäftigung in der Industrie, im Baugewerbe und in der Landwirtschaft. Dazu die folgende Darstellung:

> Die reicheren Bauern hatten ein oder zwei Pferde. Wenn sie die Pferde besaßen, dann hatten sie auch noch einen Wagen dazu. Sie haben den Menschen im Dorf gesagt, dass sie alle mitnehmen, die auf dem Wagen Platz finden. Dafür musste man natürlich einen bestimmten Preis bezahlen. Diese Wagen waren überfüllt mit Menschen. Und so sind sie in ein paar Stunden nach Deutschland gefahren. Damals war das die wichtigste Erwerbsform hier. Wir lagen nur ein Stück vor der Grenze, und das war meistens die einzige Möglichkeit, etwas zu verdienen.[11]

Dieser Zeitraum zwischen der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts bis 1939 wurde als erste Etappe der polnischen Emigration bezeichnet. Als zweite Etappe gilt die Zeit von 1939 bis 1944. Sie ist durch die vom Krieg verursachte Flucht, Vertreibung und Zwangsarbeit gekennzeichnet (KOŁODZIEJ 1982). Festzuhalten ist, dass am Ende des Krieges etwa fünf Millionen Menschen, also etwa 20 % der Bevölkerung Polens, die den Krieg überlebt hatten, sich außerhalb der polnischen Grenzen aufhielten. Die saisonale Arbeitsmigration aus der

[11] Diese geschichtliche Beschreibung der Region Konin stammt aus einem Interview mit dem Experten Nr. 3, einem Historiker und Lehrer am Lyzeum von Konin.

Copyrighted material

Region Konin hielt immer noch an und die dadurch entstandenen Strukturen entwickelten sich weiter.

Die dritte Etappe (1944–1970) wird in mehrere Phasen unterteilt (LATUCH 1994, S. 33): In der ersten Phase (1944–1950) bestand die Migration in Polen und in den angrenzenden Ländern aus Zwangsumsiedelungen, die auf die Aufteilung der Staatsgebiete nach dem Krieg zurückgingen. Im Vergleich mit den vorherigen Etappen war zu dieser Zeit die Bevölkerung der Volksrepublik Polen sehr „unmobil". Die offizielle Zahl der Migrationen am Anfang der 50er Jahre betrug nur wenige Tausend Menschen pro Jahr. Sie stieg erst wieder in der zweiten Hälfte der Dekade an, als die Behörden den Menschen deutscher Herkunft erlaubten, das Land zu verlassen, um nach Deutschland zu gehen und die deutsche Staatsbürgerschaft anzunehmen. Für die 60er Jahre kann ein langsamer Anstieg der Migrationszahlen bemerkt werden. In diesem Fall handelte es sich vor allem um Auswanderungen in andere Länder des Ostblocks.[12]

[12] Nach GUS-Daten ist die Gesamthöhe der Migration in diesem Jahrzehnt etwa 240 000.

Copyrighted material

Abb. 2.1: Polen nach dem Wiener Kongress 1815 unter Berücksichtigung der heutigen Grenzen der Region Konin

Quelle: Eigene Bearbeitung auf der Grundlage einer Abbildung aus OLCZAK (2003).

Copyrighted material

Die Auswirkungen der politischen Entscheidungen (Vereinfachung der Formalitäten, die mit der Ausreise verbunden waren die Möglichkeit, Geld zu wechseln etc.) waren deutlich sichtbar. So begann die vierte Etappe (1971–1980): 1971 betrug die Anzahl der Emigrationen nach Ostdeutschland etwa 200 000. Neben der Migration innerhalb der RGW-Länder[13] hatte auch die Migration „nach Westen" zunehmende Bedeutung. Es wird geschätzt, dass in den Jahren 1971–1980 insgesamt über 4,2 Millionen Personen, vor allem Touristen, in die westeuropäischen Staaten gewandert sind, davon etwa 3 Millionen zwischen 1976 und 1980.[14] Diese Tendenzen setzten sich auch im nächsten Jahrzehnt fort (ALBERT 1989). Dabei waren die 80er Jahre nicht nur die Phase, in der politische Beschränkungen nach und nach aufgehoben wurden, es war auch eine Zeit der wirtschaftlichen und politischen Krisen und einer negativen gesellschaftlichen Stimmung, die zu einer sehr hohen

---

[13] Der 1949 gegründete Rat für gegenseitige Wirtschaftshilfe (RGW), im Westen oft als Comecon (aus der englischen Übersetzung Council for Mutual Economic Assistance) bezeichnet, war der wirtschaftliche Zusammenschluss der sozialistischen Staaten unter Führung der Sowjetunion (UdSSR). Er löste sich, wie das 1955 gegründete militärische Bündnis Warschauer Pakt (im Ostblock selbst als Warschauer Vertrag bezeichnet), im Jahr 1991 infolge der politischen Umwälzungen des Jahres 1989 auf.

[14] In der Mitte der 70er Jahre waren Reisen von Polen ins Ausland aufgrund der Liberalisierung der Ausreisebedingungen möglich, vor allem in Form des Tourismus. Im Jahr 1970 gingen 871 000 polnische Touristen über die Grenze, im Jahr 1980 waren es 695 000 (ALBERT 1989, S. 1053). Die touristischen Reisen führten in erster Linie in die Länder des Ostblocks, vor allem nach Ostdeutschland, wo die meisten Polen die Reise für Einkäufe (viele Produkte, z. B. Schokolade oder Kosmetika, gab es kaum in Polen) oder Handel nutzten. Das touristische Visum nach Deutschland ermöglichte zu einem geringen Grad auch bereits die saisonale Arbeit. Sie fand illegal auf der Grundlage bereits früher aufgenommener Kontakte statt. Diese touristischen Reisen führten oft zu einem dauerhaften Aufenthalt, der zur illegalen langfristigen Migration zählt. In den 70er Jahren fand aber auch legale langfristige Migration statt, auf der Grundlage bilateraler Verträge.

Copyrighted material

Emigrationsneigung führte. Die Auswirkungen sind deutlich sichtbar: 1984 werden bereits 588 000 Migranten „nach Westen" registriert, 1985 sind es 1,1 Millionen und 1988 schon 2,8 Millionen. Dabei bleibt festzuhalten, dass für diese Zeit die saisonale Arbeitsmigration nicht berücksichtigt wurde, weil es schwierig war, das Land nur für einen begrenzten Zeitraum zu verlassen. Mit dem Beginn der politischen Umwälzungen wurden schon 1989 19 Millionen Ausreisen registriert (darunter wiederholte Ausreisen). Diese Zeit wird als fünfte Etappe bezeichnet: Am Ende der 80er Jahre kam es zu einem regelrechten Exodus. Dabei spielten die Liberalisierung der Passpolitik und die Vereinfachung der Rückkehr nach Polen eine große Rolle. Verstärkt wurde dieser Migrationsprozess zudem durch die sich verschlechternde Wirtschaftssituation und die politische Krise in Polen.[15] In Polen kam es daraufhin besonders zur Auswanderung von höher Gebildeten. Der gut ausgebildete Teil der polnischen Bevölkerung verließ das Land sogar für solche Arbeitsplätze im Westen, die nur eine niedrige Qualifikation erforderten.

---

[15] Am 13. Dezember 1981 wurde in der Volksrepublik Polen das Kriegsrecht eingeführt. Der offizielle Grund für das Kriegsrecht war die Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation des Landes, vor allem die mangelnde Versorgung der Geschäfte mit Nahrungsmitteln. Von April bis Oktober 1981 wurden wieder Lebensmittelkarten ausgegeben, vor allem für die lebensnotwendigen Dinge wie Fleisch, Butter, Fett, Mehl, Reis, Milch für Säuglinge etc. Außerdem war die Sicherheit der Energieversorgung des Landes für den nahenden Winter nicht gewährleistet. Die tatsächlichen Gründe für das Kriegsrecht waren die Ängste des kommunistischen Regimes: Sie fürchteten den Verlust der Macht, da sie mehr und mehr die Kontrolle über die unabhängige Gewerkschaftsbewegung verloren, insbesondere über die unabhängige Gewerkschaft Solidarność. Auch zwischen den verschiedenen Fraktionen in der Kommunistischen Partei brachen Konflikte auf, da man nicht zu einer Einigung über Form und Umfang der Reform der politischen und wirtschaftlichen Systeme kam.

Copyrighted material

In den 90er Jahren passte sich die Abwanderung aus Polen der Wirtschafts- und Politiksituation an. So nahm die saisonale Arbeitsmigration zu, während jedoch die langfristige bzw. endgültige Emigration abnahm. Die Entwicklung der saisonalen Arbeitsmigration gehört zur sechsten Etappe. Im Gegensatz zur vorigen Etappe, in der Menschen mit hoher Qualifikation ihr Heimatland verließen, ist für diesen Zeitraum vor allem eine Migration von Bevölkerungsgruppen mit niedriger Qualifikation zu beobachten. Diese Tendenz ist auf die Verbesserung der sozioökonomischen Situation für Besserqualifizierte und die politische Stabilisierung in Polen zurückzuführen.

Das Jahr 1989 ist ohne Zweifel ein sehr bedeutsames Datum in der polnischen Geschichte. In wirtschaftlicher Hinsicht hatte der politische Transformationsprozess einen großen Einfluss auf die Mobilitätsprozesse. Schon 1988 wurden in Polen die Vorschriften für den Grenzübergang deutlich liberalisiert (vor allem wurde es einfacher, einen Pass zu erhalten). Ein Jahr später begannen die tiefgreifenden Änderungen des politischen Systems. Die politischen, ökonomischen und sozialen Veränderungen, die mit dieser Transformation verbunden waren, hatten, wie sich herausstellte, große Auswirkungen auf die Migrationsprozesse. Zum einen konnten zum ersten Mal seit Jahrzehnten die polnischen Bürger das Land verlassen bzw. sie konnten die Grenzen offiziell überschreiten, ohne auf den Vorwand von Tourismus- oder Geschäftsreisen zurückgreifen zu müssen, und zum anderen konnten sie ohne Schwierigkeiten nach Polen zurückzukehren. Diese auf den ersten Blick eher trivial wirkende Beobachtung hatte erhebliche Bedeutung für das Migrationsverhalten. Ausschlaggebend war dabei, dass eine Ausreise ins Ausland nicht mehr dauerhaft und keine Entscheidung mehr für das ganze Leben sein

Copyrighted material

musste. Ganz im Gegenteil war seitdem die beliebige Wiederholung von Ein- und Ausreisen möglich.

Im gleichen Zeitraum fanden weitere entscheidende Prozesse statt, sowohl in den Zielländern als auch in Polen. In den Zielländern spielten die politischen und wirtschaftlichen Veränderungen eine Schlüsselrolle, welche die westlichen Regierungen veranlassten, den polnischen Emigranten die Einreise zu ermöglichen. Mit der Abschaffung von Einreisevisa ins Ausland war es relativ einfach auszureisen, doch die Legalisierung eines dauerhaften Aufenthaltes war schon schwieriger, wenn sie überhaupt möglich war (in der Praxis war sie nur für diejenigen möglich, die als Aussiedler bzw. Spätaussiedler die deutsche Staatsbürgerschaft beantragen konnten).

Dazu kam, dass mit den Wechselkursänderungen die dauerhafte Migration in die Vereinigten Staaten im Vergleich mit der Emigration in westeuropäische Länder, weniger profitabel wurde. Beide Faktoren trugen dazu bei, dass sich potenzielle Migranten häufiger für kurzfristige Ausreisen entschieden, anstatt langfristig, vielleicht für den Rest des Lebens, auszuwandern.

Wie bereits am Anfang erwähnt, spielen die Veränderungen auf dem polnischen Arbeitsmarkt die Schlüsselrolle für die Migrationsbewegungen. Das ganze Jahrzehnt der 90er Jahre war eine Periode von dramatischen Bewegungen in diesem Bereich. Ihnen lagen massenhafte Eigentumsumwandlungen (vor allem in der Landwirtschaft) und die Auswirkungen der Wirtschaftskrise zugrunde. Alles dies führte fast zu einem Zusammenbruch des Arbeitsmarktes am Ende der Dekade. Diese Folgen des Wandels waren für einen Großteil der polnischen Bevölkerung sehr schmerzhaft. Sie betrafen insbesondere die eher weniger gut ausgebildeten Menschen in prekä-

Copyrighted material

ren oder gefährdeten Berufspositionen, welche die schwächer entwickelten Regionen des Landes bewohnten. Schon bald setzte daher ein massiver Prozess der saisonalen Arbeitsmigration. Diese und wurde zu einem wesentlichen Bestandteil der wirtschaftlichen Strategien der polnischen Haushalte auf der Grundlage von gut ausgebauten Netzwerken und unterstützt von Faktoren, die im Folgenden beschrieben werden.

Die Ursprünge der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin liegen, wie zuvor schon dargelegt, im 19. Jahrhundert, als Polen in drei Einflussbereiche der europäischen Großmächte geteilt war und sich teilweise unter russischen Einfluss befand. Wenn sich der Blick jetzt aber vor allem auf spätere Phasen der Migration richtet, konzentriert er sich auf bestimmte sozioökonomische Veränderungen, die auf die Zeit nach dem 2. Weltkrieg zurückzuführen sind. Diese Veränderungen liegen in den ökonomischen Strukturen in Polen nach 1945, also vor allem in der Transformation der Ökonomie durch die Industrialisierung, der Abkehr von der Landwirtschaft zur Industrie, die nach dem Zweiten Weltkrieg zur Hauptgrundlage für die ökonomische Aktivität wird.

Im Fall Polens handelt es sich dabei um die sogenannte „sozialistische Industrialisierung", die stark ideologisch geprägt war. Sie basiert vor allem auf dem Konzept der zentralen Planung und auf massiven Investitionen in die Schwerindustrie, was sich auch sehr deutlich in der Region Konin abzeichnete (vgl. Kapitel 1). Die städtischen Gebiete stießen aber wegen des Mangels an Arbeitskräften bald an die Grenzen des Möglichen bei der Entwicklung dieser Visionen.

Zur gleichen Zeit gab es einen großen Überschuss an Arbeitskräften in den ländlichen Gebieten. Diese mussten also nur

Copyrighted material

zum Umzug in die Industriegebiete bewegt werden. Dies war mit relativ wenig Aufwand möglich, da zu diesem Zeitpunkt in der wirtschaftlichen Entwicklung noch keine hoch qualifizierten Arbeitskräfte benötigt wurden. Diese Aktivierung und Anwerbung von Arbeitskräften in die Industrie fand in unterschiedlicher Weise statt. Zunächst wurde es mit einer zentral gesteuerten Stadtentwicklung versucht, die aber mit zweifelhaftem Erfolg beendet wurde: Die Migration aus den Dörfern in die Städte ging am Anfang der 70er Jahre eher zurück.[16] Zudem ist in der Region Konin, so wie auch in den anderen Regionen der Polen, eine bestimmte Entwicklungsstrategie zu beobachten, die als „Unterurbanisation" bezeichnet wird. Diese Unterurbanisation zeichnet sich dadurch aus, dass trotz einer schnellen Entwicklung der industriellen Produktion die Kosten für die Entwicklung von Siedlungen möglich gering gehalten werden, also die Entfaltung der Städte als urbane Räume eher vernachlässigt wird.

Nun stellt sich die Frage, wie Unterurbanisation mit dem wachsenden Bedarf der Wirtschaft und dem Zustrom an Arbeitskräften vereinbar war? Alternative Lösungen sicherten das Angebot an Arbeitskräften. Es gab verschiedene Varianten, wie die ländliche Bevölkerung in die Städte geholt wurde. Eine Möglichkeit war das tägliche Pendeln in die Stadt oder die

---

[16] Die Stadt Konin ist dafür ein gutes Beispiel. Sie sollte als ein erfolgreiches Beispiel der zentral geplanten Wirtschaft dienen. Unverbunden mit der Altstadt wurde der neue Teil gebaut, auf der anderen Seite des Flusses Warthe. In dem neuen Stadtteil siedelten vor allem die ehemaligen Landbewohner, die vom politischen System in die Stadt geholt worden waren und denen eine gewisse Haltung gegen die alteingesessenen Städter vermittelt wurde (Trennung von der Tradition). Bis heute sind noch die Konflikte zwischen den beiden Stadtteilen zu sehen, die Bewohner der Altstadt bezeichnen die anderen als „Dörfler", und die der Neustadt nennen die Bewohner der Altstadt „Spießbürger".

Copyrighted material

regelmäßige Beschäftigung mit einem Aufenthalt in der Stadt nur während der Arbeitswoche in Unterkünften, die in geringem Maß eigens für Arbeiter gebaut wurden. Oder es kam zu unregelmäßigen, meist saisonalen Formen der Beschäftigung, verbunden mit Aufenthaltsbedingungen, die eher Zwischenlösungen waren.

Dem Prozess lagen keine politischen Planungen und Strategien zugrunde, sondern er speiste sich allein aus den offensichtlichen wirtschaftlichen Vorteilen. So ist der meist katastrophale Zustand der Gebäudeinfrastruktur in den Städten zu erklären, der einen massiven Zustrom der ländlichen Bevölkerung in die Städte verhinderte.[17] Dagegen erlaubte eine Beschäftigung in der Stadt, wenn währenddessen das Dorf als eigentlicher Wohnsitz beibehalten wurde, die Verbindung von höherem Verdienst mit niedrigeren Lebenshaltungskosten. Dazu kam die Tatsache, dass die Arbeitnehmer außerdem als bäuerliche Selbstversorger einige Produkte nicht kaufen mussten, sondern sie selbst anbauten. Für die Bauern, die als sogenannte „Bauerarbeiter" regelmäßig in die Stadt pendelten, wurde diese Kombination zu einer Möglichkeit, das wirtschaftliche Risiko der Familie zu begrenzen. Die Bauerarbeiter kamen meistens aus Haushalten, in denen die anderen Mit-

[17] Die Bauern wohnten nicht nur wegen eines Mangels an Wohnungen nicht dauerhaft in der Stadt, auch wenn das mit ein Hauptgrund war. Sie hatten allerdings auch Schwierigkeiten, sich vom dörflichen Leben zu trennen. Deswegen nutzten sie lange den Wohnsitz in der Stadt als „Schlafzimmer-Wohnung", also nur als Möglichkeit zur Übernachtung und nicht als Lebensmittelpunkt, der sich weiterhin am dörflichen Wohnsitz befand. Nach und nach wurden aber die Wohnungen von immer mehr Menschen aus dem ländlichen Raum bewohnt. Das hatte interessante Folgen für die städtischen Gebiete, indem z. B. Grünflächen im Zentrum der Stadt, neben den Wohnblocks, in gewissem Maße als Weideflächen für Kühe und andere Nutztiere verwendet wurden (Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 1).

Copyrighted material

glieder unterschiedliche, unabhängige Einnahmequellen hatten, meistens war es ein Bauerhof. In diesem Sinne war das Einkommen aus der Arbeit in der Stadt eine Ergänzung des Familienbudgets, und es war zweifellos sehr wichtig für die Aufrechthaltung eines bestimmten materiellen Status der Familie. So bildete sich also eine Bevölkerungsgruppe, die in einem Zwischenraum zwischen Stadt und Land funktionierte. Diese Situation änderte sich jedoch drastisch in den 70er Jahren.

Durch den Wechsel der Wirtschaftsstrategien und durch die Abkehr von der Idee der Entwicklung des Landes mithilfe der Schwerindustrie und von oben gelenkter Industrialisierung ging die Nachfrage nach Arbeitskräften zurück. Vor allem waren jetzt die unausgebildeten und unqualifizierten Arbeitskräfte weniger gefragt. In relativ kurzer Zeit fand sich die Personengruppe, die im Zwischenraum von Stadt und Land sich eine funktionierende Nische eingerichtet hatte, in einer sehr unsicheren wirtschaftlichen Situation wieder. Für viele Pendler bedeutete diese Entwicklung eine erhebliche Senkung des Einkommens. Diese Ereignisse fielen in dieselbe Zeit wie der langsame Liberalisierungsprozess des grenzüberschreitenden Verkehrs der frühen 70er Jahre und die steigende Nachfrage nach Arbeitskräften in den besser entwickelten Ländern. Es gab also neue Möglichkeiten, um Geld zu verdienen, indem man ins Ausland reiste, um dort zu arbeiten. Aufgrund bereits zuvor entstandener Beziehungen und Traditionen, die mit großer Wahrscheinlichkeit schon im 19. Jahrhundert ihren Ursprung haben (vgl. oben), begann die ländliche Bevölkerung der Region Konin und aus anderen unterentwickelten Regionen in Polen, saisonal in Deutschland zu arbeiten. Zu Beginn dieser Phase waren diese Beschäftigungsverhältnisse oft ille-

Copyrighted material

gal und die Ausreise erfolgte auf der Grundlage eines Touristenvisums.

Doch die Situation der Bewohner der Region Konin verschlechterte sich mit den Umstrukturierungsprozessen, die mit den politischen Transformationen einhergingen. Die sich verschlechternden wirtschaftlichen Bedingungen waren unter anderem ein Anstoß für die Politik, sich um die Legalisierung der saisonalen Arbeitsmigration zu bemühen. Ein herausragendes Beispiel für diese politischen Maßnahmen ist die Vereinbarung zwischen der Republik Polen und der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 1990, die die Beschäftigung von Polen in Deutschland regelte. Auf der polnischen Seite lag dieser Vereinbarung der Wunsch zugrunde, das Ausmaß der negativen Folgen des politisch-ökonomischen Transformationsprozesses einzuschränken und zumindest teilweise durch den Export von Arbeitskräften die Arbeitslosenzahlen zu senken. Auf der deutschen Seite war dieses Abkommen der Versuch, das Ausmaß der illegalen Migration aus Polen zu reduzieren, indem den polnischen Migranten eine Möglichkeit für legale Beschäftigung in Deutschland gegeben wurde, obwohl dabei noch zahlreiche spezifische und teilweise sehr restriktive Bedingungen erfüllt werden mussten (vgl. Kapitel. 4).

Obwohl durch diese Regelungen die Rekrutierung der Arbeitskräfte von den zuständigen Arbeitsämtern in Polen und Deutschland koordiniert und streng kontrolliert werden sollten, fand die saisonale Beschäftigung teilweise immer noch auf der Grundlage informeller Mechanismen statt, die oft sogar noch Ähnlichkeit mit „illegalen" Beschäftigungen hatten. Zu solchen Schlussfolgerungen führt die Tatsache, dass fast 100 Prozent der saisonalen Arbeitsverhältnisse aus der Region Konin in der Zeit von 1990 bis 2005 auf namentlichen Verträgen basier-

Copyrighted material

ten, also schon zuvor ein Kontakt bestanden haben musste (vgl. Kapitel 4). In der Praxis hatten solche Menschen Zugang zu den saisonalen Beschäftigungsverhältnissen, die über Kontakte zu Personen verfügten, die bereits in Deutschland gearbeitet hatten – ein sogenanntes Migrationsnetzwerk aus Familie, Freunden und Bekannten. Dieser Mechanismus wurde dadurch noch verstärkt, dass die Rekrutierung für die nächste Saison oft von einem Leiter abhing, der selbst ein polnischer Arbeiter war.

Die saisonale Arbeitsmigration ist einer der wichtigsten Mobilitätsströme aus der Region Konin und ist gerade seit den politischen Umwälzungen von 1989 aus vielen Gründen populär. Bis zum Eintritt Polens in die EU bot sie erstens eine legale Möglichkeit der Beschäftigung in Deutschland (siehe Kapitel 4). Zweitens erforderte die saisonale Arbeit außer körperlichen Kräften keine besonderen Qualifikationen, was bedeutet, dass diese Option vielen Personen offenstand. Ein dritter Grund für den explosionsartigen Anstieg der saisonalen Arbeitsmigration war zweifellos die Verschlechterung der Situation auf dem polnischen und dem regionalen Arbeitsmarkt in der Region Konin. Für viele Haushalte dort war die saisonale Arbeitsmigration die einzige und/oder die wichtigste Erwerbsform. Als vierter Grund ist zu nennen, dass die Kürze der Migration von den Migranten als Vorteil wahrgenommen wird. Sie dauert meistens nur bis zu drei Monate. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass eine große Gruppe von saisonalen Arbeitsmigranten dies einer langfristigen oder endgültigen Emigration vorzieht, da sie die berufliche Aktivität auf dem polnischen und dem deutschen Arbeitsmarkt zu verbinden erlaubt. Dies reduziert einige negative Folgen von Migration, wie z.B. langfristige Trennungen von der Familie und der gewohnten Umgebung.

Copyrighted material

3 Quellen, Materialien und Arbeitsmethoden

Die zugrunde liegenden Materialien für diese Arbeit lassen sich in primäre und sekundäre Quellen unterteilen. Die primären Quellen basieren auf eigenen Erhebungen und bestehen aus vier Teilen, einerseits den Ergebnissen einer Fragebogenerhebung und andererseits den Auswertungen von Interviews, die mit drei Gruppen geführt wurden: mit Experten, Migranten und Nichtmigranten.

Zum einen handelt es sich also um die Auswertungen eines Fragebogens, der 2009 von 143 saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin ausgefüllt wurde, die zwischen 1990 und 2009 mindestens einmal saisonal in Deutschland gearbeitet haben. Zu diesem Zweck wurde eine schriftliche Befragung unter dem Titel „Profil der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin" durchgeführt. Dabei trugen die Befragten selbstständig die Antworten in einen Fragebogen ein. Die Auswertung erfolgte in anonymisierter Form.

Diese Umfrage wurde für die vorliegende Dissertation überarbeitet und an die Bedürfnisse der Fragestellung angepasst, sodass es möglich war, nicht nur die Fragen in der Arbeit zu erörtern, die direkt die saisonale Arbeit betreffen, sondern auch Antworten zu den Bereichen Lebensbedingungen in der Region und Folgen der Migration zu erhalten. Die Stichprobe wurde aufgrund von statistischen Daten ausgesucht und entsprechend auf Alters- und Geschlechtsstruktur verteilt, damit eine Vergleichbarkeit der Daten gewährleistet ist.

Alle Befragten haben im Jahr 2005 in Deutschland saisonal gearbeitet. Einige von ihnen waren aber auch früher (bis 2005) oder später (nach 2005) in Deutschland saisonal beschäftigt

Copyrighted material

(vgl. Kapitel 7). Der Fragebogen enthielt einen Teil offene und einen Teil geschlossene Fragen. Die geschlossenen Fragen erforderten von den Befragten die Auswahl zwischen zwei oder mehreren Antwortmöglichkeiten. Bei einem Teil der geschlossenen Fragen handelte es sich um die dichotomisch angelegte Auswahl zwischen „ja“ oder „nein“. Andere geschlossene Fragen hatten eine größere Auswahl von möglichen Antworten. Die halboffenen Fragen erlaubten dank ihrer Struktur bereits eine ausführlichere Antwort. Aber die interessantesten Ergebnisse brachten die offenen Fragen. Bei ihnen bestand auch nicht das Risiko der Suggestion durch Antwortvorgaben von Seiten der Forscherin. Dieser Fragetyp brauchte allerdings mehr Zeit zur Beantwortung und verursachte so für viele Befragten Schwierigkeiten

Die wichtigsten Forschungen, welche die Form dieser Arbeit am meisten beeinflusst haben, waren die Interviews, die von 2007–2009 mit drei verschiedenen Gruppen durchgeführt wurden, also mit Experten, Migranten und Nichtmigranten. Die hier genutzte Methode war das halbstandardisierte Interview (Hilfe bei der Anwendung der Methoden qualitativer Sozialforschung fand die Autorin z. B. bei FLICK u. a. 2007). Durch sein standardisiertes Verfahren erlaubt es eine gute Auswertung der Ergebnisse und führt zu einer guten Vergleichbarkeit der Antworten. Dafür wurden drei verschiedene Interviewleitfäden verfasst, angepasst an jede der drei Gruppen. Dabei bestand immer die Möglichkeit, je nach Bedarf flexibel zu reagieren, abhängig von der Auskunftsbereitschaft der Befragten und vom Gesprächsverlauf. Neue Informationen, die sich aus dem Interview ergaben, konnten so noch während des Gesprächs vertieft und verfolgt werden. Es wurden dabei unterschiedliche Frageformen genutzt: die offene, geschlossene, direkte und in-

Copyrighted material

direkte Frage. Die drei Gruppen der Befragten wiesen spezifische Besonderheiten auf, die im Folgenden erläutert werden:

1. Interviews mit Experten: Mit Experten wurden 36 Interviews durchgeführt. Als Experten werden hier die Personen bezeichnet, die als Spezialisten gelten können, um eine Stellungsnahme oder eine Einschätzung zu bestimmten (Teil-)Aspekten der saisonalen Arbeitsmigrationen aus der Region Konin äußern zu können, oder Personen, die als Autoritäten in einem diese Forschungen betreffenden Feld angesehen werden können. Die Experten kamen unter anderem von der Adam Mickiewicz-Universität in Posen, aus dem Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik in Warschau, aus der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in Bonn, aus den städtischen Verwaltungen und Arbeitsämtern aller Kreise der Region Konin. Außerdem zählen dazu Lehrer, Ärzte, Rechtsanwälte, Geschäftsführer in unterschiedlichen Branchen, Bankdirektoren, Psychologen usw. Die Interviews mit den Experten gehörten zu den einfachsten und angenehmsten Forschungen. Sie wurden von keinen emotionalen Spannungen begleitet und sie stützten sich hauptsächlich auf Fakten, bzw. eigene Meinungen von den Experten wurden in angemessener Weise geäußert.

Am Anfang jedes Gespräches wurde von der Verfasserin genau und deutlich das Arbeitsthema vorgestellt. Trotzdem war festzustellen, dass die Experten manchmal Probleme hatten, den Begriff der saisonalen Arbeitsmigration zu verstehen. Für viele fällt die saisonale Arbeit im Ausland nicht unter den Oberbegriff Migration, und sie waren deshalb verwundert, dass sie in der Wissenschaft auch dazu gezählt wird. Deswegen wurden von den Experten oftmals die Folgen für die dauerhafte Emigration genannt, nicht differenziert nach den

Copyrighted material

Folgen der saisonalen Arbeitsmigration.[18] Trotz dieser kleinen Schwierigkeiten ergaben sich aus den Forschungen sehr interessante Schlussfolgerungen, vor allem, was die Konsequenzen der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin auf der Makroebene angeht. Sie hatten so einen großen Einfluss auf die Ergebnisse und die Zusammenfassung dieser Arbeit.

2. Interviews mit Migranten: Mit saisonalen Arbeitsmigranten wurden 62 Interviews durchgeführt, wobei zu betonen ist, dass alle für diese Arbeit befragten Migranten 2005 eine saisonale Arbeit im Ausland angenommen hatten, was eine gewisse Vergleichbarkeit gewährleistet. Einige von ihnen waren aber auch schon vor und nach 2005 in Deutschland saisonal beschäftigt. Die befragten saisonalen Arbeitsmigranten kommen aus allen hier benannten Kreisen, und wie schon im Fall der Umfrage von 2009 wurde auch hier auf eine an die statistischen Durchschnittsdaten angepasste Geschlechts- und Altersstruktur geachtet. Die schwierigsten Fragen für die Migranten betrafen die soziale Ebene. Sie wollten oft keine Aussagen treffen zu Fragen, die die Auswirkungen für ihre Familie, Freunde und Nachbarschaft betrafen. Am Anfang eines Gespräches versuchten sie sich oft als Gewinner auf der ganzen Linie vorzustellen, weil sie viel Geld nach Hause gebracht hatten, sodass ihre Familien jetzt besser leben können. Die Themen der sozialen Ebene und der Schwierigkeiten in diesem Bereich benötigten viel Zeit, Geduld und vor allem Diplomatie und geschicktes Nachfragen. Erst nach langen, ruhigen Konversationen kamen die ehrlichen Antworten, die von Sehnsucht, Einsamkeit und Assimilation berichteten. Trotz der an-

[18] Häufig wurden dann „der Verlust von jungen, gut ausgebildeten Menschen" und „die vergeblichen Kosten, die vom Staat für die Ausbildung dieser Menschen aufgewendet wurden" als Folgen genannt.

Copyrighted material

genehmen Gesprächsatmosphäre, die die Verfasserin zu schaffen versuchte, war es besonders schwierig und fast unmöglich, Antworten zu den Problemen der Kinder zu erhalten. Dieser Bereich kann als ein großes Tabu angesehen werden. Deswegen wurde während des Interviews von der Forscherin oft spontan entschieden, dieses Thema nicht weiterzuverfolgen, um nicht den Erfolg des Gesamtgespräches aufs Spiel zu setzen. Jeder saisonale Arbeitsmigrant möchte sich gerne als ein Migrationsheld darstellen, der alles in allem die Familie aus einer schlechten Lage gerettet hat und dafür keine Kosten im familiären Bereich zahlen musste.[19] Die anderen Fragen waren für die Befragten einfacher zu beantworten und haben so geholfen, vor allem die Folgen der saisonalen Arbeitsmigration in der Region Konin auf der Mikroebene zu erfassen.

3. Interviews mit Nichtmigranten: Mit Personen, die nie im Ausland saisonal gearbeitet haben, wurden 23 Interviews durchgeführt. Diese Gruppe bestand vor allem aus Familienmitgliedern, Freunden und Nachbarn der Migranten. Diese Forschungen ergänzten die Aussagen der vorher benannten Gruppen und halfen bei der Analyse sowohl der Makro- wie auch der Mikroebene. Auf Grundlage dieser Befragungen wurden Informationen gewonnen, die die Migranten selbst, aus unterschiedlichen (meist privaten) Gründen, nicht geben wollten. Dies betraf vor allem die Probleme der Kinder, die in den meisten Fällen von den Migranten verschwiegen wurden. Die Nichtmigranten erzählten dagegen sehr gerne davon, auch von den Problemen in Partnerschaften bzw. in den Ehen, die

[19] Bei einigen Befragten flossen auch Tränen. Die Forscherin fühlte sich einige Male fast wie eine Art Psychotherapeutin, bei der die Befragten zum ersten Mal die Probleme der saisonalen Arbeitsmigration schildern konnten.

Copyrighted material

auch eher zu den Tabuthemen bei den Migranten gehört hatten.

Die sekundären Quellen lassen sich in publizierte und unpublizierte Berichte unterteilen. Zu den publizierten Texten gehören die offiziellen Berichte des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik in Warschau, der ZAV in Bonn, von städtischen Behörden, Arbeitsämtern, Landratsämtern und Bezirksämtern aus allen Kreisen in der Region Konin. Als weitere publizierte Quelle sind die rechtlichen Akten zu nennen, vor allem die aus dem Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik sowie vom Außenministerium in Warschau und der ZAV (Bonn). Eine wichtige Rolle spielten hier auch die demografischen und statistischen Jahrbücher von 1991–2008, die für Polen und Großpolen vom Hauptamt für Statistik herausgegeben wurden. Zu den publizierten Materialien gehören sowohl die Karten von Polen und der Region Konin zu unterschiedlichen Epochen und zu unterschiedlichen Thematiken als auch die Texte, Berichte und Verzeichnisse, die vom Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik in Warschau, von der ZAV in Bonn, und von Stadtämtern, Arbeitsämtern, Landratsämtern und Bezirksämtern aus allen Kreisen in der Region Konin kamen. Zu den unpublizierten Quellen zählen die Unterlagen im Archiv des Arbeitsamtes der Stadt Konin, zu denen auch alle abgeschlossenen Verträge zur saisonalen Arbeit aus der Region Konin in Deutschland seit 1990 gehören. Die Analyse dieser Dokumente dauerte von Februar bis Mai 2008 und war aufgrund des Entgegenkommens und der Hilfe eines Mitarbeiters des Arbeitsamtes in Konin möglich.

Copyrighted material

Copyrighted material

TEIL II

RECHTLICHE REGELUNGEN, SAISONALE ARBEITSMIGRATION UND ANDERE MIGRATIONSFORMEN IN DER STATISTIK

4 Rechtliche Regelungen

Der Beginn der 1990er Jahre bildete einen Wendepunkt in der Entwicklung der Migrationsprozesse in Polen – genauso wie in den anderen Staaten des mittleren und östlichen Europas. Der Demokratisierungsprozess in Polen führte zur Grenzöffnung und zur Beseitigung der Reisebegrenzungen für polnische Staatsbürger. Am 29. März 1991 unterschrieb Polen mit den Schengen-Staaten einen Vertrag, der den visafreien Reiseverkehr zwischen Polen und den Schengen-Staaten ermöglichte. Am 16. Dezember 1991 wurde das sogenannte Europa-Abkommen *(en. Europe agreement)* unterzeichnet, das die Gründung einer Assoziation zwischen der Europäischen Gemeinschaft (EG) und der Republik Polen beinhaltet.[20] In diesem Abkommen wurde der institutionelle und rechtliche Rahmen der Beziehungen zwischen Polen und der Europäischen Gemeinschaft festgelegt. So wurde unter anderem beschlossen, dass Polen zukünftig die Möglichkeit haben sollte, eigenständig bilaterale Verträge mit den Mitgliedstaaten der EG zu schließen.[21] Darüber hinaus wurden die verschiedenen Möglich-

[20] Unterzeichnet in Brüssel am 16. Dezember 1991, trat aber erst im Jahr 1994 in Kraft.

[21] Bgbl. 1994, Nr. 11, Pos. 38 vom 27. Januar 1994 (Gesetzesergänzung).

Copyrighted material

keiten und Ausprägungen der regulierten Arbeitsmigration festgelegt. Eine erste Form der Arbeitsmigration stellt die Migration auf der Basis von Verträgen zwischen polnischen Unternehmen (mit polnischen Arbeitern) und ausländischen Unternehmen dar. Eine zweite Beschäftigungsform kann mit dem Begriff Gastarbeitermigration bezeichnet werden. Eine dritte Form umfasst die Beschäftigung von polnischen Arbeitnehmern, die in Betrieben im Grenzgebiet des jeweiligen Nachbarstaats arbeiten. Eine vierte beinhaltet die saisonale Arbeitsmigration, vor allem in den Bereichen Landwirtschaft, Weinlese, Gastronomie, Hotelwesen etc.

Vor dem Hintergrund dieser Veränderungen entstand in Polen eine neue Migrationssituation. In diesem Zusammenhang spielten nun die allgemeinen politischen Umstände in Polen, denen zu Zeiten des Kommunismus eine große Bedeutung als Auslöser für Migrationen zukam, keine maßgebliche Rolle mehr. Stattdessen gewann die Arbeitsmigration, die durch bilaterale Verträge reguliert wurde, verstärkt an Bedeutung.

4.1 Allgemeine gesetzliche Regelungen in Polen bezüglich der Beschäftigung polnischer Staatsbürger im Ausland

Der wichtigste Rechtsakt zur Regelung der Beschäftigung von polnischen Staatsangehörigen im Ausland sowie von Ausländern in Polen ist das *Gesetz vom 14. Dezember 1994 über die Beschäftigung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit*.[22][23] Die-

[22] Eigene Übersetzung von: *Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.*

[23] Bgbl. 1995 Nr. 1, Pos. 1, Bgbl 1997, Nr. 25, Pos. 128.

Copyrighted material

ses Gesetz war eine Erweiterung der Regelungen des *Gesetzes über die Beschäftigung*[24] vom 29. Dezember 1989, in der erstmalig Regeln für die Beschäftigung polnischer Staatsangehöriger bei einem ausländischen Arbeitgeber (Kapitel VI, Artikel 26) und für die Aufnahme einer Beschäftigung im Ausland durch polnische Bürger (Kapitel VI, Artikel 27) festgelegt wurden.

Die wichtigste Bestimmung des Gesetzes vom 14. Dezember 1994 in Bezug auf die polnischen Arbeitnehmer, die eine Tätigkeit im Ausland aufnehmen wollen, ist der Aspekt, dass für sie die Rechtsgrundlagen und Verfahrenswege des jeweiligen Gastlandes bzw. des internationalen Rechts (Art. 46) gelten. Die Beschäftigung von polnischen Staatsangehörigen im Ausland erfolgt dabei im einzelnen Fall auf Grundlage von direkten Verträgen zwischen den polnischen Bürgern und den ausländischen Arbeitgebern bzw. durch hierzu befugte Einrichtungen, Organisationen und Institutionen (Art. 47, Gesetz 1).

Soweit die internationalen Abkommen keine anderen Regelungen vorsehen, wird der Zeitraum der Beschäftigung der polnischen Bürger bei einem ausländischen Arbeitgeber außerhalb Polens aus Sicht der polnischen Sozialleistungsträger rechtlich mit der Erwerbstätigkeit in Polen gleichgestellt – vorausgesetzt, dass die Beiträge an die Arbeitslosenversicherung bezahlt wurden. Die Beschäftigungszeiten im Ausland können insofern auch auf die Beitragszeiten für Renten-, Sozial- und Familienversicherung angerechnet werden, vorausgesetzt, dass die Beiträge zur Sozialversicherung bezahlt werden (Art. 48, Gesetz 1 und 2).

---

[24] Eigene Übersetzung von: *Ustawa o zatrudnieniu.*

Copyrighted material

4.2 Rechtliche Regelungen bezüglich der Beschäftigung der jeweiligen Staatsbürger im Nachbarland

Bilaterale Vereinbarungen schloss Polen zuerst mit Deutschland. Die entsprechende Regierungsvereinbarung mit dem Titel *Vereinbarung zwischen der Regierung der Bundesrepublik Deutschland und der Regierung der Republik Polen über die Entsendung von Arbeitnehmern polnischer Unternehmen zur Ausführung von Werkverträgen* wurde am 31. Januar 1990 unterschrieben.[25] Diese Vereinbarung betraf alle polnischen Arbeitnehmer, die auf Grundlage eines Werkvertrags für eine bestimmte Zeit bei deutschen Unternehmen beschäftigt wurden.

Die wichtigsten Feststellungen dieser Vereinbarung besagen, dass die polnischen Arbeitnehmer, die von einem deutschen Arbeitgeber im Rahmen eines Werkvertrags beschäftigt werden, eine Arbeitserlaubnis erhalten, die unabhängig von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung gewährt wird (Artikel 1).[26]

Ein polnisches Unternehmen, das aufgrund eines Werkvertrages eine Dienstleistung in Deutschland erbringt, darf folgende Personen zur Arbeit nach Deutschland entsenden:

- eigene Mitarbeiter,

---

[25] Bgbl. 1994, Nr. 98, Pos. 474, 475, 476.

[26] In der Vereinbarung wurde auch das jährliche Limit der Mitarbeiter festgelegt, welches jährlich variierte. Nach Angaben des polnischen Ministeriums für Wirtschaft lag die Beschäftigung im Rahmen dieser Vereinbarung jedoch in jedem Jahr ca. 12 % über dem vereinbarten Limit. Die deutsche Seite hat jedoch nicht gegen diese signifikante Überschreitung des Limits protestiert (Quelle: Interviews mit dem Experten Nr. 34).

Copyrighted material

- Arbeitnehmer, die in einem anderen Unternehmen beschäftigt waren und denen diese Firma während der Beschäftigung in Deutschland unbezahlten Urlaub gewährte,
- Arbeitsuchende und Absolventen, die nicht vom Unternehmen selbst beschäftigt wurden.

Die nächste Vereinbarung, die zwischen Polen und Deutschland abgeschlossen wurde, betraf die sogenannten Gastarbeiter und lautete *Vereinbarung zwischen der Regierung der Republik Polen und der Regierung der Bundesrepublik Deutschland über die Beschäftigung von Arbeitnehmern zur Erweiterung ihrer beruflichen und sprachlichen Kenntnisse (Gastarbeitnehmer-Vereinbarung).*

Im Rahmen dieser Vereinbarung können alle Personen, die mindestens eine Berufsausbildung absolviert haben, über Grundkenntnisse der deutschen Sprache verfügen und zur Zeit der Beschäftigung nicht jünger als 18 und älter als 40 Jahre alt sind, eine Beschäftigung als Gastarbeiter aufnehmen. Der Arbeitsaufenthalt als Gastarbeiter ist in der Regel auf ein Jahr begrenzt, kann jedoch auf höchstens 18 Monate verlängert werden. Die maximale Zahl der Gastarbeiter, die pro Jahr eine Beschäftigung in der Bundesrepublik aufnehmen durften, wurde in der Vereinbarung auf 1 000 Personen begrenzt. In dem Fall, dass die jährlichen Limits nicht ausgeschöpft wurden, konnten die entsprechenden Plätze im Folgejahr besetzt werden. Nach Angaben des polnischen Ministeriums für Wirtschaft wurden die zur Verfügung stehenden Plätze in keinem Jahr ausgeschöpft, nur bis zu ca. 20 % der Plätze wurden vergeben. Diese Entwicklung wurde maßgeblich von den hohen Anforderungen beeinflusst, welche die deutschen Behörden an die Kandidaten stellten. Besonders die Anforderungen an die deutschen Sprachkenntnisse (in der Hotel- und Gastrono-

Copyrighted material

mie-Branche auch Englischkenntnisse) und an die beruflichen Qualifikationen der Bewerber wurden von deutscher Seite aufgrund der gestiegenen Arbeitslosigkeit in Deutschland (1996 ca. 4 Millionen Personen[27]) erhöht, um somit den Zuzug von Gastarbeitern zu begrenzen.[28] Vor diesem Hintergrund waren die polnischen Arbeitsämter nicht in der Lage, mehr Menschen mit den genannten Qualifikationen für eine Arbeitsaufnahme in der Bundesrepublik zu gewinnen. Denn gerade Personen mit einer höheren Qualifikation, mehrjähriger Berufserfahrung und guten Sprachkenntnissen können auch in Polen eine Arbeit finden und interessieren sich daher nur bedingt für eine zeitlich so stark befristete Tätigkeit in der Bundesrepublik. Die Erhöhung der Anforderungen von deutscher Seite bildet mittlerweile einen Gegensatz zu dem ursprünglichen Zweck der bilateralen Vereinbarung aus dem Jahr 1990, deren Ziel ja vor allem die Beschäftigung der Gastarbeiter zwecks Erhöhung ihrer beruflichen und sprachlichen Qualifikationen war.[29]

Im Rahmen der genannten Vereinbarung waren zwei Beschäftigungsformen möglich: Zum einen der sogenannte Namensvertrag, bei dem der deutsche Arbeitgeber den polnischen Bewerber beim zuständigen polnischen Arbeitsamt als potenziellen Arbeitnehmer meldet, den er gerne beschäftigen würde, und den sogenannten Anonymvertrag, bei dem der deutsche Arbeitgeber beim polnischen Arbeitsamt um die Vermittlung eines geeigneten Bewerbers nachsucht.

Im Fall von Namensverträgen übergibt der deutsche Arbeitgeber dem Bewerber einen Namensvertrag oder eine schriftliche

---

[27] Laut Statistischem Bundesamt waren 1996 im Durchschnitt 10,4 % aller Deutschen ohne Arbeit, 1997 11,4 %.

[28] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 32.

[29] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 32.

Copyrighted material

Bestätigung über die Arbeitsaufnahme. Als nächstes sollte sich der zukünftige Arbeitsmigrant mit diesem Dokument bei dem zuständigen Arbeitsamt anmelden und dort alle relevanten Unterlagen einreichen. Hierzu zählen: Bewerbung, Lebenslauf, Bestätigung der Sprachkenntnisse, Kopie der Schulabschlusszeugnisse, Berufsbefugnis und Arbeitszeugnisse der letzten sechs Jahre. Alle diese Unterlagen sollten von einem vereidigten Übersetzer ins Deutsche übersetzt werden. Das lokale Arbeitsamt prüft dann die Echtheit der Dokumente und ihre Übereinstimmung mit der zugrunde liegenden Regierungsvereinbarung und leitet die Unterlagen an das polnische Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik weiter, von wo sie nach einer entsprechenden Registrierung an die deutsche Partnerorganisation, die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in Frankfurt am Main gesendet werden. Die ZAV gewährt anschließend nach der Überprüfung des Arbeitgebers die Erlaubnis zur Beschäftigung des genannten Kandidaten und schickt die entsprechenden Dokumente zurück zum polnischen Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik. Das genannte Ministerium registriert diese Erlaubnis und schickt sie an das zuständige Arbeitsamt, wo sie dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden.

Die zweite mögliche Vertragsform, der Anonymvertrag, beruht darauf, dass das polnische Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik mithilfe der lokalen Arbeitsämter entsprechende Kandidaten suchte, die für die Anfragen deutscher Unternehmen bei der ZAV geeignet waren. Die Kandidaten mussten bei dieser Vertragsform die gleichen Dokumente beim jeweiligen Arbeitsamt einreichen wie im Fall der Namensverträge. Die von den lokalen Arbeitsämtern ausgewählten Kandidaten nahmen im Folgenden an einem Vorstellungsgespräch mit den jeweiligen

Copyrighted material

Arbeitgebern und einem Vertreter der ZAV teil, das in den verschiedenen polnischen Landkreisen durchgeführt wurde. Die zusätzlichen Bestimmungen des Vertrags über Gastarbeiter (Artikel 4) besagen, dass die Löhne und die Arbeitsbedingungen der polnischen Gastarbeiter den in der Bundesrepublik geltenden Tarifverträgen, dem Arbeitsrecht, und den Bestimmungen zur Rentenversicherung unterliegen.

Das nächste Dokument, das die Mobilität von Arbeitskräften zwischen Polen und Deutschland regulieren sollte, war die *Erklärung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik der Republik Polen und des Bundesministers für Arbeit und Sozialpolitik der Bundesrepublik Deutschland,*[30] das am 8. Dezember 1990 in Warschau von Jacek Kuroń und Norbert Blüm unterzeichnet wurde. In dieser Vereinbarung wurden unter anderem die jeweiligen Höchstzahlen von pro Jahr erlaubten Arbeitsmigranten festgelegt, die jährlich durch zusätzliche Vereinbarungen gesteigert werden sollten (Punkt 1 und 2). Polnische Staatsbürger hatten seitdem die Möglichkeit, bei einem deutschen Unternehmen beschäftigt zu werden, das sich im deutsch-polnischen Grenzgebiet (bis zu 50 km jenseits der Grenze) befindet.[31] Hierfür war es lediglich erforderlich, dass die Arbeitnehmer täglich nach Hause zurückkehrten (Punkt 3). Für polnische Studenten ist es durch das Abkommen auch mög-

---

30 Nicht publiziert; Eigene Übersetzung von: *Oświadczenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej Rzeczypospolitej Polskiej i Federalnego Ministra Pracy i Polityki Socjalnej Republiki Federalnej Niemiec.*

31 Nach den Angaben des polnischen Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik. Die Arbeit in der Grenzregion wurde aufgrund der direkten Kontakte zwischen den polnischen Arbeitnehmern und den deutschen Arbeitgebern aufgenommen. Daher verfügen die polnischen Behörden nicht über Daten bezüglich dieser Beschäftigungsform, wie beispielsweise die Anzahl der Migranten, die diese Beschäftigungsform in Anspruch nahmen (Interview mit dem Experten Nr. 34).

Copyrighted material

lich geworden, in den Semesterferien bei einem deutschen Arbeitgeber zu arbeiten. Für die entsprechende administrative Abwicklung der Anträge war wiederum die ZAV in Frankfurt am Main verantwortlich.

Die wahrscheinlich wichtigsten Bestimmungen finden sich im vierten Punkt der Erklärung. Hier wird festgestellt, dass polnische Bürger ab 1991 für jeweils drei Monate im Jahr in Deutschland als saisonale Arbeitsmigranten beschäftigt werden dürfen. Seit dem 01. Januar 2005 ist das neue Zuwanderungsgesetz (ZuwG) in Kraft getreten. Gleichzeitig ist die Anwerbestoppausnahmeverordnung, die bislang die Beschäftigungsmöglichkeiten von Saisonarbeitskräften in § 4, Abs. 1 ASAV regelte, außer Kraft getreten. Als Ersatz für diese Verordnung hat das polnische Ministerium für Wirtschaft und Arbeit die Beschäftigungsverordnung (BeschV) vorgelegt, die zeitgleich mit dem Zuwanderungsgesetz wirksam wurde. In § 18 BeschV wird die Beschäftigungsdauer für die Saisonkräfte geregelt: Die maximale jährliche Beschäftigungszeit für die einzelne ausländische Saisonkraft wurde von drei auf vier Monate erhöht. In § 18 BeschV wurde zum 01. Januar 2009 die maximale jährliche Beschäftigungszeit für die einzelne ausländische Saisonkraft von vier auf sechs Monate erhöht.

Für die Erhöhung der Beschäftigungszeiten gibt es vor allem wirtschaftliche Gründe: Bedingt durch den verstärkten Wettbewerb um Saisonkräfte in Europa ist die Zahl der abgeschlossenen Saisonverträge zwischen polnischen Arbeitnehmern und deutschen Arbeitgebern in den vergangenen Jahren rückläufig. Durch die erhöhten jährlichen Beschäftigungszeiten werden die Beschäftigungsangebote für Polen in Deutschland nun wieder attraktiver. Die deutschen Arbeitgeber haben durch die höhere Beschäftigungsdauer nunmehr die Möglichkeit, die

Copyrighted material

Saisonkräfte mehrmals pro Jahr in Pflanz-, Pflege- und Ernteperioden zu beschäftigen, da die Beschäftigungszeit auf mehrere Beschäftigungszeiträume aufgeteilt werden kann.[32]

Gemäß der Verordnung dürfen alle polnischen Staatsbürger als saisonale Arbeitsmigranten in Deutschland arbeiten, die mindestens 18 Jahre alt sind und eine Beschäftigung in folgenden Branchen finden können:

- Landwirtschaft, Gartenbau, Obst- und Weinbau,
- Tierzucht,
- Dienstleistungen auf der Grundlage von Landwirtschaft, Gartenbau und Tierzucht,
- Forstwirtschaft,
- Verarbeitung von Obst und Gemüse,
- Sägewerke und holzverarbeitende Betriebe,
- Catering und Hotelgewerbe (einschließlich Campingplätze), jedoch exklusive Diskotheken und Vergnügungslokale,
- Dienstleistungen im Rahmen einer Wanderveranstaltung wie Kirmes, Jahrmärkte, Vergnügungsparks, Schützenfest, Wanderschießstand, fahrende Händler, Gastronomie im Zelt, Lotterie und Pfandspiele, Zirkus, andere vergleichbare Veranstaltungen.

Die Arbeitserlaubnis für solche saisonalen Beschäftigungsverhältnisse sollte vom Arbeitgeber beantragt werden. Mit dem Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, den Arbeitnehmer zu versichern. Die polnischen Arbeitnehmer dürfen nicht zu schlechteren Bedingungen beschäftigt werden als deutsche Arbeitnehmer. Der Arbeitslohn sollte den entsprechenden Tarifen für bestimmte Branchen

[32] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 32.

Copyrighted material

oder Regionen sowie etwaigen gesetzlichen Vorschriften entsprechen. Der Arbeitgeber sollte auch für die angemessene Unterbringung des Arbeitnehmers sorgen – sowohl im Hinblick auf eine angemessene Preisgestaltung als auch in Bezug auf soziale Mindeststandards (Unterkünfte in Zelten und Wohnwagen sind nicht gestattet, außer bei Wanderveranstaltungen etc.). Falls der Arbeitgeber den genannten Verpflichtungen nicht nachkommt, kann dies zum Widerruf der Lizenz zur Anstellung von saisonalen Arbeitskräften führen.

Genauso wie im Fall der Gastarbeiter konnten auch bei den saisonalen Arbeitsmigranten sowohl Namens- als auch Anonymverträge geschlossen werden. Das administrative Verfahren verlief jedoch in diesem Fall anders. Im Fall der Namensbeschäftigung meldete der deutsche Arbeitgeber den abgeschlossenen Namensvertrag beim entsprechenden Arbeitsamt. Der Kandidat war dem Arbeitgeber in diesem Fall also schon vor der Anstellung bekannt bzw. empfohlen worden. Nach dem positiven Bescheid der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn, durch den die Anstellung genehmigt wurde, wurde der Arbeitsvertrag zur Abteilung für Arbeitsmigration beim polnischen Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik in Warschau weitergeleitet. Dieser Ablauf wurde jedoch im Januar 2006 verändert. Am 23. November 2005 informierte das polnische Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik die Bundesagentur für Arbeit (BA) in Nürnberg brieflich über die Änderung dieser Prozedur ab dem 01. Januar 2006. Ab diesem Zeitpunkt sollten die Unterlagen vom deutschen Arbeitgeber direkt an die zukünftigen Migranten gesendet werden, ohne dass eine Registrierung beim Ministerium erfolgte. Diese Verfahrensänderung lag darin begründet, dass die Registrierung beim Ministerium zu einer hohen Arbeitsbelastung und langen Bearbei-

Copyrighted material

tungszeiten führte. Ab Januar 2006 lief der gesamte Prozess nur noch zwischen der BA und den polnischen Arbeitnehmern ab. Aus diesem Grund verfügen das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik und die lokalen Arbeitsämter nur bis Dezember 2005 über Daten zur saisonalen Arbeitsmigration.[33]

Bei einem Anonymvertrag schickte die ZAV die Arbeitsangebote der deutschen Unternehmen zur Abteilung für Arbeitsmigration des polnischen Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik, wo Arbeitsart, -ort und -zeit registriert wurden. Anschließend schickte die genannte Abteilung die Arbeitsangebote zu den lokalen Arbeitsämtern, wo ein geeigneter Bewerber gesucht wurde. Wenn ein entsprechender Kandidat gefunden worden war, der die Anforderungen erfüllte, wurde seine Bewerbung zur ZAV geschickt. Wenn der deutsche Arbeitgeber die Bewerbung akzeptierte, wurde anschließend der Namensvertrag von der ZAV zum zuständigen lokalen Arbeitsamt geschickt.[34]

In der Bundesrepublik Deutschland hat die Anwerbung ausländischer Arbeitsmigranten eine verhältnismäßig lange Tradition. Das erste Abkommen über die Rekrutierung ausländischer Arbeiter wurde zwischen der deutschen Regierung und der Republik Italien im Jahr 1955 geschlossen. Einige Jahre später wurden vergleichbare Verträge mit Spanien (1960), Grie-

---

[33] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 34.

[34] Diese Form der Beschäftigung war und ist marginal. Ihr Anteil an der gesamten saisonalen Arbeitsmigration entspricht nach Schätzungen nur ca. 0,1 %. Da das polnische Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik jedoch nicht informiert wurde, ob der Kandidat die Arbeit tatsächlich aufgenommen hat oder nicht, verfügt es jedoch leider über keine konkreten Zahlen. Am 01. Januar 2007 übergab das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik die Koordinationsfunktion dieses Programms an eine nachgeordnete Behörde, die sog. freiwilligen Arbeitsgruppen. Das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik hat die deutsche Partnerorganisation, die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn, brieflich am 06. 06. 2006 über diese Umstrukturierung benachrichtigt (Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 34).

Copyrighted material

chenland (1960), der Türkei und Portugal (1961) geschlossen. Im Jahr 1968 wurde eine Vereinbarung mit dem damaligen Jugoslawien geschlossen.

Am 23. November 1973 wurde kraft einer einseitigen Erklärung der Regierung der Bundesrepublik Deutschland ein Verbot der Rekrutierung von Arbeitsmigranten aus Ländern außerhalb der Europäischen Wirtschaftgemeinschaft (EWG) erlassen.[35] Diese Begrenzung existiert bis heute und wurde im Jahr 1990 durch die Korrektur des Ausländergesetzes bestätigt.[36] Das bedeutet, dass Bürger, die nicht aus einem EU-Staat kommen, nur mit einer expliziten individuellen Arbeitserlaubnis eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen dürfen. Ein deutscher Arbeitgeber durfte nur dann einen ausländischen Arbeitnehmer anstellen, wenn dieser eine gültige Arbeitsgenehmigung vorlegen konnte. Die Arbeitsgenehmigung wurde als Arbeitserlaubnis oder als Arbeitsberechtigung erteilt.[37] Für die Bürger der EU-Mitgliedsländer gilt hingegen die Regel der Freizügigkeit, die das Recht auf Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im gesamten Gebiet der Gemeinschaft beinhaltet.

Nach Ansicht von OKÓLSKI (1994a, S. 61) war es das Ziel der polnischen Regierung, mit den Verträgen über die Beschäftigung polnischer Arbeitnehmer im Ausland die regionalen Folgen der Arbeitslosigkeit in Polen zu mildern, indem – insbesondere für Personen aus Regionen, in denen die Arbeitslo-

---

35 Anwerbestopp für ausländische Arbeitnehmer, 21. November 1973.

36 Gesetz über die Einreise und den Aufenthalt von Ausländern im Bundesgebiet, 9. Juli 1990 (BGBl. I, S. 1354) mit späteren Veränderungen am 29. Oktober 1997 (BGBl. I, S. 2584).

37 Quelle: Arbeitsgenehmigung für ausländische Arbeitnehmer; Bundesanstalt für Arbeit, Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, FALK Werbeagentur GmbH Nürnberg, Stand: November 2001.

Copyrighted material

sigkeit besonders groß war – eine Chance auf Beschäftigung geschaffen wurde. Darüber hinaus spielten beim Abschluss der Verträge mit den ost- und mitteleuropäischen Ländern politische Motive keine große Rolle mehr. Nach SANDBRINK (1996, S. 28) ging es den westeuropäischen Ländern vor allem auch darum, die ost- und mitteleuropäischen Partner im politischen Transformationsprozess der 1990er Jahre zu unterstützen, da diese Phase von hoher Arbeitslosigkeit geprägt war. Gleichzeitig konnten durch die Vereinbarungen zur Arbeitsmigration auch die Migrationsströme und somit der Zufluss ausländischer Arbeitskräfte reguliert werden (FAIST, OFFE, SIEVEKING 1997, S. 46).

Die Regierung der Bundesrepublik Deutschland hat in diesem Zusammenhang Programme initiiert, die es Arbeitsmigranten ermöglichten, eine Beschäftigung aufzunehmen. Diese Form der Zulassung ausländischer Arbeitskräfte zu Beginn der 1990er Jahre wurde auch mit dem Begriff „neue Arbeitsmigration" bezeichnet (LEDERER 1997, S. 249). Die Tabelle 4.1 stellt sowohl die entsprechenden polnischen als auch die deutschen Regelungen überblicksartig dar. Sie sind ein Beleg dafür, dass die saisonale Arbeitsmigration von Polen nach Deutschland in diesen Jahren in erheblichem Maße reguliert wurde.

Neben den Vereinbarungen und Abkommen mit der Bundesrepublik Deutschland hat Polen auch mit anderen Staaten Verträge abgeschlossen, welche die Mobilität zwischen Polen und diesen Ländern regulieren sollten. In diesem Zusammenhang muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass diese Verträge eher einen symbolischen Charakter hatten und von den polnischen Bürgern kaum genutzt wurden. Die Tabelle 4.2. stellt die Vereinbarungen, die zwischen der Republik Polen und an-

Copyrighted material

deren EU-Staaten abgeschlossen worden sind, überblicksartig dar (Stand 14. 06. 2006).

Alle genannten bilateralen Verträge haben mit dem Beitritt Polens zur Europäischen Union einen Großteil ihrer Bedeutung eingebüßt, sind jedoch weiterhin rechtskräftig. In den EWG-Staaten[38] hat jeder Bürger das Recht, in jedem Mitgliedsland der Gemeinschaft zu den gleichen Bedingungen wie die Einheimischen eine Beschäftigung aufzunehmen. In der ersten Zeit nach dem Beitritt Polens zur EU galten jedoch Übergangsbestimmungen für die Arbeitsaufnahme polnischer Bürger in den anderen Partnerstaaten. In einer Übergangszeit, die mindestens zwei Jahre betragen sollte und maximal bis auf sieben Jahre nach dem Beitritt der 10 neuen EU-Mitglieder am 01. 05. 2004[39] und der zwei weiteren Mitglieder am 01. 01. 2007[40] ausgeweitet werden konnte, gab es einige Einschränkungen der freien Mobilität der Arbeitnehmer aus den neuen EU-Ländern. Diese Einschränkungen betreffen aber nur die Freizügigkeit im Zusammenhang mit einer Arbeitsaufnahme und können im Bezug auf die einzelnen neuen Partnerstaaten unterschiedlich ausgestaltet sein.

Seit dem 01. 05. 2004 dürfen polnische Staatsbürger legal und ohne Einschränkungen in folgenden EU-Staaten arbeiten: Großbritannien, Schweden, Irland sowie in allen Ländern, die seit dem 01. 04. 2004 zur EU gehören, also Zypern, Estland,

---

[38] Europäische Wirtschaftsgemeinschaft: Österreich, Belgien, Bulgarien, Zypern, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Spanien, Island, Irland, Lichtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Deutschland, Norwegen, Polen, Portugal, Tschechische Republik, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Ungarn, Italien, Großbritannien, Lettland.

[39] Zypern, Estland, Litauen, Malta, Polen, Tschechische Republik, Slowakei, Slowenien, Ungarn, Lettland.

[40] Bulgarien, Rumänien.

Copyrighted material

Litauen, Lettland, Tschechische Republik, Slowakei und Ungarn. Die entsprechenden Regelungen bezüglich der freien Mobilität beinhalten, dass alle polnischen Staatsbürger sich frei auf dem Territorium der gesamten EU bewegen dürfen und in den oben genannten Ländern ohne Arbeitserlaubnis eine Beschäftigung aufnehmen dürfen. Die ausländischen Arbeitnehmer müssen dabei hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt, der tariflichen Entlohnung und aller arbeitsrechtlichen Regelungen mit den Staatsbürgern des entsprechenden Landes gleichbehandelt werden.

Tab. 4.1: Überblick über die rechtlichen Regelungen, durch welche die saisonale Arbeitsmigration polnischer Staatsbürger in der Bundesrepublik Deutschland reguliert wurde

REGULIERUNG	INHALT DER REGULIERUNG	RECHTS-GRUND-LAGE
	GEMEINSAME REGELUNGEN	
Erklärung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik der Republik Polen und des Bundesministers für Arbeit und Sozialpolitik der Bundesrepublik Deutschland, *08.12.1990*[41]	„[...] unter Annahme von guten Absichten und der Übereinstimmung der gemeinsamen Zielsetzung der beiden Seiten erklären wir, dass sich zu Beginn des Jahres 1991 die Möglichkeit der legalen Arbeitsaufnahme von Bürgern der Republik Polen in der Bundesrepublik Deutschland in folgenden Bereich erweitert: [...] Ab 1991 dürfen polnische Bürger eine Arbeit in der Bundesrepublik Deutschland als saisonale Arbeiter aufnehmen, für einen Zeitraum von drei Monaten	Unpubliziertes Dokument

[41] Eigene Übersetzung von: *Oświadczenie Federalnego Ministra Pracy i Polityki Socjalnej Republiki Federalnej Niemiec oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej Rzeczpospolitej Polskiej.*

Copyrighted material

	pro Jahr und gemäß des Verfahrens der für die Arbeitsaufnahme zuständigen Behörden der beiden Staaten [...]"[42]	
Europa-Abkommen *(en. Europe agreement)*, unterschrieben zur Gründung einer Assoziation zwischen der Europäischen Gemeinschaft (EG) und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Republik Polen andererseits, *16.12.1991*	„(1) Unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage in dem Mitgliedstaat und vorbehaltlich seiner Rechtsvorschriften und der Einhaltung seiner Bestimmungen über die Mobilität der Arbeitnehmer - sollten die bestehenden Erleichterungen für den Zugang zur Beschäftigung für polnische Arbeitnehmer, die die Mitgliedstaaten im Rahmen bilateraler Abkommen gewähren, beibehalten und nach Möglichkeit verbessert werden; - werden die anderen Mitgliedstaaten den möglichen Abschluss ähnlicher Abkommen wohlwollend prüfen."	Bgbl vom 27. Januar 1994, Nr. 11, Pos. 38
Vereinbarung über die Vermittlung von Beschäftigungsverhältnissen für polnische Arbeitnehmer auf bestimmte Zeit in der Bundesrepublik Deutschland, *08.07.1999*[43]	Die Regelungen bezüglich der Sozialversicherung, Unterbringung und Gesundheitsversorgung bei Aufnahme einer Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland (1−9).	Unpubliziert

[42] Eigene Übersetzung von: *(...) Kierując się dobrą wolą i zgodnością celu obydwu Stron oświadczamy, że z początkiem 1991 r. rozszerzone zostaną możliwości legalnego podejmowania pracy przez obywateli Rzeczpospolitej Polskiej w Republice Federalnej Niemiec w następującym zakresie: (...) Od 1991 r. obywatele polscy mogą podejmować zatrudnienie w Republice Federalnej Niemiec w charakterze pracowników sezonowych n okres trzech miesięcy w ciągu roku w ramach procedury ustalonej przez organy do spraw pracy obydwu Państw (...).*

[43] Eigene Übersetzung von: *Porozumienie dotyczące pośrednictwa w zatrudnieniu polskich pracobiorców na czas określony w RFN.*

Copyrighted material

POLNISCHE REGELUNGEN		
Beschäftigungsgesetz, 29. Dezember 1989[44]	Kapitel 6 – Beschäftigung von polnischen Bürgern bei einem ausländischen Arbeitgeber und Beschäftigung von Ausländern in Polen. In Artikel 26 werden die rechtlichen Grundlagen der Beschäftigung von polnischen Bürgern bei einem ausländischen Arbeitgeber formuliert. In Artikel 27 werden die Regeln bezüglich der Aufnahme einer Tätigkeit von polnischen Bürgern bei einem ausländischen Arbeitgeber im Ausland formuliert.	Bgbl 1989, Nr. 75, Pos. 446
Gesetz über die Beschäftigung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit (als Ergänzung und Bestätigung des Gesetzes von 1989), 14. Dezember 1994[45]	Artikel 46: „Die polnischen Staatsbürger dürfen im Ausland in der Art und Weise und nach den Regelungen beschäftigt werden, die im Land der Beschäftigung gelten und die in internationalen Verträgen bestimmt wurden." Artikel 47.1: „Die Beschäftigung im Ausland erfolgt auf dem Weg direkter Vereinbarungen und Verträge, die zwischen den polnischen Staatsbürgern und den ausländischen Arbeitgebern geschlossen wurden (...)" Artikel 48: „Die nachgewiesene Zeit der Beschäftigung der polnischen Bürger bei einem ausländischen Arbeitgeber im Ausland wird als Erwerbstätigkeit in Polen eingestuft, vorausgesetzt, dass der	Bgbl 18. März 1997, Nr. 25, Pos. 128

[44] Eigene Übersetzung von: *Ustawa o zatrudnieniu.*
[45] Eigene Übersetzung von: *Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.*

Copyrighted material

	Beitrag an die Arbeitslosenversicherung bezahlt wurde."[46]	

DEUTSCHE REGELUNGEN		
Arbeitsförderungsgesetz (AFG), 25. Juni 1969, mit späteren Veränderungen	§ 19 Abs. 1 Satz 3: Arbeitserlaubnis für Ausländer: Die Erlaubnis wird nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung der Verhältnisse des einzelnen Falles erteilt. Ausländern, die ihren Wohnsitz oder üblichen Aufenthalt im Ausland haben und im Geltungsbereich dieses Gesetzes eine Beschäftigung ausüben wollen, darf die Arbeitserlaubnis nur erteilt werden, sofern die Dauer der Beschäftigung drei Monate nicht übersteigt.	Bgbl I, S. 582
Maßnahme zur Eindämmung der Ausländerbeschäftigung (Anwerbestopp), 21. November 1973	Arbeitsverbot für jede ausländische Arbeitskraft. Dieses Verbot bedeutete, dass keine anderen Ausländer – mit Ausnahme von EU-Bürgern – eine Arbeit in Deutschland aufzunehmen durften[47].	Bulletin Nr. 151/ S. 1506

[46] Eigene Übersetzung von: *Art. 46 Obywatele polscy mogą podejmować pracę za granicą u pracodawców zagranicznych w trybie i na zasadach obowiązujących w kraju zatrudnienia oraz określonych w umowach międzynarodowych. Art. 47 Zatrudnienie za granicą następuje w drodze bezpośrednich uzgodnień i umów zawieranych przez obywateli polskich z pracodawcami zagranicznymi (...) Art. 48 Udokumentowane okresy zatrudnienia obywateli polskich za granicą u pracodawców zagranicznych zaliczane są do okresów pracy, pod warunkiem opłacania składek na Fundusz Emerytalny.*

[47] Wie bereits erwähnt, durfte ein deutscher Arbeitgeber nur dann einen ausländischen Arbeitnehmer beschäftigen, wenn dieser über eine gültige Arbeitsgenehmigung verfügte. Die Arbeitsgenehmigung wurde als Arbeitserlaubnis oder als Arbeitsberechtigung erteilt. (Quelle: Arbeitsgenehmigung für ausländische Arbeitnehmer; Bundesanstalt für Arbeit, Re-

Copyrighted material

Neunte Verordnung zur Änderung der Arbeiterlaubnisverordnung (AEVO), 21. Dezember 1990	§ 1 (3) Für eine Beschäftigung nach § 19 Abs. 1 Satz 3 des Arbeitsförderungsgesetzes darf die Arbeiterlaubnis nach Absatz 1 bis zur Dauer von drei Monaten jährlich erteilt werden, sofern der Arbeitnehmer von der Bundesanstalt für Arbeit aufgrund einer Absprache mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Auswahlverfahren und die Vermittlung oder mit Zustimmung oder im Auftrag der Bundesanstalt vermittelt worden ist.	Bgbl. I 1990, S. 3009
Vermittlung ausländischer Arbeitnehmer für eine bis zu 3-monatige Beschäftigung innerhalb eines Jahres in der Bundesrepublik Deutschland (kurzzeitgebundene Beschäftigung), 24. Januar 1991	Mit dieser Regelung wurden die Bedingungen für die Aufnahme einer Beschäftigung durch saisonale ausländische Arbeitnehmer bestimmt.	Dienstblatt der BA, 16/91 vom 24. Januar 1991
Zehnte Verordnung zur Änderung der Arbeiterlaubnisverordnung, 01. September 1993	Die Vermittlung einer Beschäftigung ist auf die Land- und Forstwirtschaft, das Hotel-, Gaststätten- und Schaustellergewerbe sowie auf die Beschäftigung zur Verarbeitung landwirtschaftlicher Produkte und in Sägewerken beschränkt.	Bgbl. I, Nr. 41, 04. 09. 1993

Quelle: Eigene Zusammenstellung aufgrund von Archivmaterial des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik.

---

ferat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, FALK Werbeagentur GmbH Nürnberg, Stand: November 2001).

Copyrighted material

Tab. 4.2: Vereinbarungen, die zwischen der Republik Polen und anderen EU-Staaten abgeschlossen worden sind

TITEL	STAND DER REALISIERUNG
TSCHECHIEN	
Vereinbarung zwischen der Regierung der Republik Polen und der Regierung der Republik Tschecho- Slowakei über die gegenseitige Beschäftigung der jeweiligen Staatsbürger vom 16. 06. 1992 (nicht publiziert)[48].	Nicht angewandt
FINNLAND	
Abkommen zwischen der Regierung der Volksrepublik Polen und der Regierung der Republik Finnland über den Austausch von Praktikanten vom 18. 12. 1963 (nicht publiziert)[49].	Nicht angewandt
FRANKREICH	
Vereinbarung zwischen der Regierung der Republik Polen und der Regierung der Republik Frankreich über den Austausch von Berufspraktikanten vom 29. September 1990 (Bgbl. 1994, Nr. 100, Pos. 489). Die Vereinbarung ist am 14. 05. 1991 in Kraft getreten[50].	Im Jahr 2004 nutzten 289 Praktikanten aus Polen diese Möglichkeit.

[48] Eigene Übersetzung von: *Umowa między Rządem Rzeczpospolitej Polskiej i Rządem Federacji Republiki Czesko-Słowackiej o wzajemnym zatrudnieniu obywateli.*

[49] Eigene Übersetzung von: *Porozumienie między Rządem Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej i rządem Republiki Finlandii w sprawie wymiany praktykantów.*

[50] Eigene Übersetzung von: *Umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej i Rządem Republiki Francuskiej w sprawie wymiany stażów zawodowych.*

Copyrighted material

Vereinbarung zwischen der Regierung der Republik Polen und der Regierung der Republik Frankreich über die Beschäftigung von saisonalen Arbeitsmigranten vom 20. Mai 1992[51].	Im Jahr 2005 sind 8 193 Polen zur saisonalen Arbeit nach Frankreich eingereist[52].
SPANIEN	
Vereinbarung zwischen der Republik Polen und dem Königreich Spanien über Regeln und Bedingungen der gegenseitigen Mobilität von Arbeitnehmern zwischen beiden Staaten vom 21. 05. 2002 (Bgbl. von 2004, Nr. 216, Pos. 2191)[53].	Über 8 000 saisonale Arbeiter aus Polen (Januar–September 2005)

[51] Eigene Übersetzung von: *Umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej i Rządem Republiki Francuskiej o zatrudnieniu pracowników sezonowych.* Nicht publiziert und nicht notifiziert.

[52] Auf die saisonale Arbeitsmigration nach Frankreich und Spanien entfielen im Jahr 2005 insgesamt nur 5 % der allgemeinen saisonalen Arbeitsmigration aus Polen. Die genannten Staaten haben weder sprachliche Termini noch entsprechende gesetzliche Bestimmungen für diese Form der Migration entwickelt. So erfolgte z. B. keine Zeit- oder Branchenbegrenzung in Bezug auf die Aufnahme einer saisonalen Arbeit. Nach Ansicht des polnischen Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik ist es fraglich, ob diese Beschäftigungsverhältnisse überhaupt als saisonale Arbeit zu bezeichnen sind, da die entsprechenden Zahlen aufgrund des quantitativen Unterschieds kaum mit dem Massenphänomen der saisonalen Arbeitsmigration nach Deutschland im Jahr 2005 (Anteil am Gesamtaufkommen von 95 %) vergleichbar seien. (Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 34).

[53] Eigene Übersetzung von: *Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Królestwem Hiszpanii w sprawie zasad i warunków wzajemnego przepływu pracowników między obu Państwami.*

Copyrighted material

LUXEMBURG	
Vereinbarung zwischen der Regierung der Republik Polen und der Regierung des Großherzogtums Luxemburg über den Austausch von Berufspraktikanten vom 29. 10. 1996 (nicht publiziert)[54].	3 Praktikanten aus Polen (Januar–Juni 2005)
SLOWAKEI	
Vereinbarung zwischen der Regierung der Republik Polen und der Regierung der Republik Tschechoslowakei über gegenseitige Beschäftigung der jeweiligen Staatsbürger vom 16. 06. 1992 (nicht publiziert)[55].	nicht angewandt

Quelle: Eigene Zusammenstellung aufgrund von Archivmaterial des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik.

Seit dem 01.05.2006 wurden die Arbeitsmärkte Finnlands, Griechenlands, Spaniens, Islands und Portugals für polnische Arbeitnehmer geöffnet. Ab dem 21.07.2006 hat auch Italien seinen Arbeitsmarkt zugänglich gemacht, und am 01.05.2007 zogen die Niederlande nach. Luxemburg folgte am 01.11.2007. Am selben Tag hat auch Deutschland Erleichterungen für polnische Ingenieure, vor allem in den Bereichen Maschinenbau, Fahrzeugbau und Elektrotechnik eingeführt. Seit dem 01.04.2008 ist es für polnische Staatsbürger auch einfacher, in Dänemark zu arbeiten. Dänische Arbeitgeber, die einen soge-

[54] Eigene Übersetzung von: *Umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej i Rządem Wielkiego Księstwa Luksemburga w sprawie wymiany stażów zawodowych.*

[55] Eigene Übersetzung von: *Umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej i Rządem Federacji Republiki Czesko-Słowackiej o wzajemnym zatrudnieniu obywateli.*

Copyrighted material

nannten Tarifvertrag unterschrieben haben,[56] müssen sich seitdem um keine Arbeitserlaubnis für polnische Arbeitnehmer mehr bemühen, die sie einstellen möchten. Seit dem 01.07. 2008 dürfen Polen auch ohne Begrenzung in Frankreich arbeiten.

Im April 2009 teilte die Regierung der Bundesrepublik Deutschland der Europäischen Kommission offiziell mit, dass sie die Arbeitsmarktbeschränkungen für die Bürger aus den neuen EU-Staaten für weitere zwei Jahre aufrechterhalten will,[57] also bis zum Jahr 2011.[58] Diese Entscheidung wurde aufgrund der schwierigen Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt gefällt, insbesondere im Bezug auf die hohe Arbeitslosenquote unter Geringqualifizierten sowie die Massenarbeitslosigkeit in Ostdeutschland, wo die Arbeitslosenquote im Jahr 2008 14,2 % betrug (Bundesdurchschnitt 7,8 %).[59] In den nächsten Jahren erwartet die deutsche Regierung zudem eine weitere Verschlechterung auf dem Arbeitsmarkt, da die Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise die genannten Probleme verschärfen werden, sodass eine Verlängerung der Übergangsmaßnahmen von der Bundesregierung als erforderlich erachtet wurde.[60] Die deutsche Regierung machte geltend,

---

[56] Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen, die zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgebern abgeschlossen worden sind.

[57] Polen, Litauen, Lettland, Estland, Ungarn, Tschechische Republik, Slowakei, Slowenien.

[58] Die Sprecherin des Bundesministeriums für Arbeit in Berlin, Frau Heike Helfer, hat am 27.01.2009 die polnische Presseagentur (PAP) informiert.

[59] Nach Angaben des PAP wurde dies so in der Erklärung formuliert, die das Bundesministerium für Arbeit in Berlin der Europäischen Kommission eingereicht hat; Quelle: Zeitung WPROST 27.04.2009; Niemiecki rynek pracy zamknięty do 2011 roku (Deutscher Arbeitsmarkt geschlossen bis 2011).

[60] Nach Angaben des PAP wurde dies so in der Erklärung formuliert, die das Bundesministerium für Arbeit in Berlin der Europäischen Kommis-

Copyrighted material

dass die Entscheidung darüber nach Konsultationen mit den Sozialpartnern getroffen wurde. Für einen weiterhin begrenzten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt sprachen sich vor allem die Gewerkschaften, aber auch der Zentralverband des Deutschen Handwerks aus. Aus dem genannten Dokument geht auch hervor, dass die deutsche Regierung mit der größten Rezession seit der Gründung der Bundesrepublik Deutschland rechnet. Die Prognosen der wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute gehen bis zur Erstellung dieser Arbeit davon aus, dass das deutsche BIP in den nächsten Jahren um 3,7 % bis 5 % sinken wird (die OECD prognostiziert sogar 5,3 %).[61] In der Stellungnahme der Bundesregierung an die Europäische Kommission wurde des Weiteren erklärt, dass die Verlängerung der Übergangszeit nicht bedeute, dass der deutsche Arbeitsmarkt für die Bürger der neuen Mitgliedstaaten generell geschlossen bleiben wird. So wurden beispielsweise ab dem 1. Januar 2009 Erleichterungen für Hochschulabsolventen eingeführt.[62]

Trotz der noch andauernden Übergangszeit ist die Beschäftigung polnischer Arbeitnehmer in Deutschland jedoch auch zurzeit schon aufgrund der oben dargestellten bilateralen Ver-

---

sion eingereicht hat; Quelle: Zeitung WPROST 27.04.2009; Niemiecki rynek pracy zamknięty do 2011 roku (Deutscher Arbeitsmarkt geschlossen bis 2011).

61 Die Folgen für den deutschen Arbeitsmarkt können schwierig genau beurteilt werden, aber es gibt keinen Zweifel, dass die wirtschaftliche Krise zu größerer Arbeitslosigkeit geführt hat, und dieser Trend wird sich wahrscheinlich vertiefen. Schätzungen besagen, dass die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland im Jahr auf 4–4,6 Mio. steigen könnte; Quelle: Zeitung WPROST 27.04.2009; Niemiecki rynek pracy zamknięty do 2011 roku (Deutscher Arbeitsmarkt geschlossen bis 2011).

62 Beispielsweise wurden die Anforderungen abgeschafft, dass der Arbeitgeber bei einer Prüfung nachweisen musste, dass er nicht in der Lage gewesen ist, deutsche Mitarbeiter oder Mitarbeiter aus den „alten" EU-Staaten zu finden.

Copyrighted material

träge möglich. Zudem betrifft die Übergangszeit nicht das Dienstleistungsgewerbe, sodass die Beschäftigung polnischer Staatsbürger in diesem Bereich problemlos möglich ist. Das bedeutet, dass jeder Pole ein Gewerbe in Deutschland anmelden und seine Dienstleistungen selbstständig anbieten darf. Aufgrund dieser Regelung können viele Polen schon heute legal in Deutschland arbeiten und umgehen so die „Hindernisse" Arbeitserlaubnis und Übergangszeit.

Copyrighted material

5 Die wesentlichen Trends und die Ausmaße der Arbeitsmigration in Polen und in der Region Konin – dargestellt auf Grundlage der amtlichen Statistik

Die Hauptquellen der im Folgenden dargestellten statistischen Informationen über die saisonale Arbeitsmigration Polens bilden die entsprechenden Daten des Statistischen Hauptamts in Polen[63], der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg, der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung und vor allem der Abteilung für Migration beim Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik in Warschau. Diese Daten sind beschränkt auf die gemeldete Zahl der Arbeitsplatzangebote und sind aufgeschlüsselt nach den Woiwodschaften und Branchen, in denen die Polen angestellt wurden. Außerdem stehen von diesen Institutionen auch Informationen über die Anzahl der namentlichen oder nicht namentlichen (anonymen) Arbeitsplatzangebote sowie über die Anzahl der abgeschlossenen Arbeitsverträge zur Verfügung, die entweder von Seiten des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers vorzeitig beendet wurden.

5.1 Allgemeine Arbeitsmigration aus Polen nach Deutschland und in andere EU-Staaten

Es ist sehr schwer, generelle Aussagen darüber zu treffen, wie viele Polen zurzeit in anderen EU-Staaten arbeiten. Die zuverlässigsten statistischen Informationen über die polnische Migration stammen vor allem aus der Abteilung für Migration beim Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik in Warschau. Die genannte Abteilung sammelt Daten, die aus den polnischen

[63] Der polnische Name dieses Amtes lautet *Główny Urząd Statystyczny*.

Copyrighted material

Botschaften in den EU- und EFTA-Staaten sowie aus dem *Urząd do Spraw Cudzoziemców* (Auslandsbehörde) und der *Zakład Ubezpieczeń Społecznych ZUS* (Sozialversicherungsanstalt) übermittelt worden sind. Hierbei ist jedoch darauf hinzuweisen, dass jedes Land andere Kriterien anwendet und die Daten daher nur bedingt miteinander vergleichbar sind. Außerdem legt jede Organisation, die diese Berechnungen durchführt, andere Prämissen zugrunde und zieht andere Richtlinien in Betracht. Alle im Folgenden genannten Daten, welche sich auf die Freizügigkeit der polnischen Arbeiter beziehen, sollten also nur als Orientierungsindex bezüglich des Interesses der polnischen Bürger an einer Arbeitsaufnahme in diesem Staat betrachtet werden und nicht als präzise Zahlen der Polen, die in dem jeweiligen Staat arbeiten, bewertet werden. Bei der Auswertung dieser Daten müssen auch die folgenden Faktoren berücksichtigt werden:

- Diese Daten umfassen nicht die illegale Arbeitsmigration.
- Die Statistiken betreffen Personen, die in einem bestimmten Zeitraum eine Arbeitsgenehmigung bekommen haben, aber sie bezeichnen keine faktische oder dauerhafte Anwesenheit der angegebenen Anzahl von Arbeitern in einem bestimmten Staat. Ein ziemlich großer Teil der polnischen Migration trägt saisonalen Charakter, doch das Verlassen der ausländischen Arbeitsmärkte und die Rückkehr nach Polen wurde nicht registriert.
- Laut Beitrittsvertrag vom 16. April 2003 bekommen EU-Bürgerinnen aus den neuen Mitgliedsstaaten (also auch aus Polen), die bereits in EU-Staaten arbeiten und seit mindestens 12 Monaten durchgehend zu einer legalen Beschäftigung zugelassen sind, und deren Familienangehörige (Ehepartner oder Kinder), seit dem 1. Mai 2004 die

Copyrighted material

Möglichkeit, eine feste Arbeitserlaubnis dieses Staates zu erhalten (keiner der Mitgliedsstaaten verfügt über Daten zu diesem Punkt).

- Die Kontrolle über die Mobilität der Arbeiter ist aufgrund der Freizügigkeit seit dem EU-Beitritt Polens erschwert.

Wenn man nicht nur die saisonale polnische Arbeitsmigration berücksichtigt, sondern auch die allgemeine polnische Arbeitsmigration (also auch Arbeitsaufenthalte, die länger als 3 Monate andauern), kann die Zahl der Arbeitsmigranten mit ca. 800 000 Personen beziffert werden. Diese Angabe ergibt sich aus der Anzahl der offiziellen Arbeitsgenehmigungen, die in den Jahren 2004–2006 ausgestellt wurden (vgl. Kapitel 4). Nach Angaben des Hauptamtes für Statistik könnten es aber auch ca. 2 Millionen Arbeitsmigranten sein,[64] wenn man die illegalen Migranten und die Bürger mit doppelter Staatsangehörigkeit,[65] die vor allem in Deutschland arbeiten, berücksichtigt. Dagegen nennt der *European Citizen Action Service* eine

---

[64] Vgl. Główny Urząd Statystyczny (Hauptamt für Statistik), ZWS, Rocznik Demograficzny 2006 (Statistisches Jahrbuch 2006), Warszawa 2006.

[65] Hier entsteht die Frage, ob Bürger mit doppelter Staatsangehörigkeit für das Thema der saisonalen Arbeitsmigration überhaupt berücksichtigt werden können. Einerseits kann festgestellt werden, dass sie keinesfalls zu den saisonalen Arbeitsmigranten und auch nicht zu den Migranten im Allgemeinen gehören. Sie besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit und sind rechtmäßige Bürger des genannten Staates. Andererseits aber haben sie sich den „ausländischen Pass" oft aufgrund der Arbeitsmöglichkeit „im Ausland" beschafft. (Da früher ein Teil von Polen zu Deutschland gehörte, ist das möglich. Familien, die beweisen können, dass z. B. ein Großelternteil in diesem Gebiet des Landes als Deutscher geboren wurde, können sich um die deutsche Staatsangehörigkeit bemühen). Wie allgemein bekannt, wohnen diese „Deutsch-Polen" in Polen, arbeiten hier, gründen hier ihre Familie und bezahlen hier Steuern, sie sprechen polnisch und meist kein oder kaum Deutsch und fahren nur gelegentlich, also saisonal, zur Arbeit ins „Ausland" – nach Deutschland. Deswegen wissen viele Institutionen nicht, wie solche Personen bezeichnet werden sollen und zu welcher Gruppe sie zugeordnet werden können.

Copyrighted material

Zahl,[66] die circa in der Mitte zwischen den Statistiken der beiden anderen Institutionen liegt. Nach Angaben dieser Organisation arbeiten ca. 1,12 Millionen polnische Staatsbürger in anderen EU-Staaten - 3 % der gesamten Bevölkerung (vgl. STRASER 2006).

Aktuelle Berechnungen des Migrationsniveaus aus dem Zeitraum nach dem Beitritt Polens zur EU unterscheiden sich sehr voneinander und sind abhängig von verschiedenen Ausgangsvoraussetzungen (z. B. Berücksichtigung der Familie, erneute Ausreise zur saisonalen Arbeit). Wie unterschiedlich die Schätzungen sein können, zeigt Tabelle 5.1, die die Situation in Deutschland vorstellt.

In diesem Zusammenhang kann vermutet werden, dass die Daten von ECAS der Realität am nächsten kommen. ECAS sammelt nämlich die Daten, die aus den offiziellen Statistiken der EU-Staaten stammen, in die die Migranten ausreisen. Die von ECAS angegebene Zahl von 1,12 Millionen polnischen Migranten beinhaltet auch die saisonalen Arbeitsmigranten.

Die legalen Arbeitsmöglichkeiten und die Leichtigkeit, eine Stelle in Ländern wie Großbritannien und Irland zu finden, sowie die gleichzeitigen Beschränkungen in Deutschland und Österreich haben wahrscheinlich die gesamte „Geografie der Arbeitsmigration" verändert.[67] Laut Informationen der Abteilung für Migration des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik entscheidet sich heute nur noch jeder fünfte Pole, der im Ausland Arbeit sucht, für die Bundesrepublik, während Deutschland noch im letzten Jahrzehnt das am häufigsten frequen-

---

[66] Die ECAS (European Citizen Action Service) ist eine europäische NGO (Nichtregierungsorganisation) mit Sitz in Brüssel, die sich unter anderem für die Verteidigung der Mobilitätsfreiheit einsetzt.

[67] Vgl. dazu Kapitel 4.

Copyrighted material

tierte Zielland für polnische Arbeitsmigranten war. Mehr als die Hälfte der Migranten wählt hingegen Großbritannien oder Irland als Arbeitsziel. Nach Angaben der Abteilung für Migration des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik ist für die Bürger der Regionen Podhale und Podlasie (Ostpolen), die bisher vor allem in die USA ausgewandert sind, um dort Arbeit zu finden, Irland ein neues beliebtes Ziel geworden.

Tab. 5.1: Schätzung der Migrationen von Polen nach Deutschland im Jahr 2006

Quelle	Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik	Katholische Kirche	Media	Staatliche Experten	Bericht ECAS
Anzahl in Tausend	660	1 000	2 000–4 000	1 200	1 120

Quelle: KŁOS (2006).

Nach Angaben des polnischen Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik beträgt die registrierte Zahl polnischer Staatsbürger, die im Jahr 2006 als Arbeitnehmer in den folgenden am häufigsten gewählten EU-Staaten tätig waren, wie folgt (gerundete Zahlen):[68]

- Großbritannien 310 000
- Irland 160 000
- Deutschland 160 000
- Italien 45 000

[68] Quelle: Abteilung für Migration des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik, 2006.

Copyrighted material

- Spanien 40 000
- Niederlande 25 000
- Frankreich 12 000

Aber auch zu diesem Aspekt ermittelte die ECAS andere Zahlen. Nach Angaben dieser Organisation sieht die Zusammensetzung wie folgt aus (vgl. STRASER 2006):

- Deutschland 535 000
- Großbritannien 264 000
- Irland 100 000
- Frankreich 90 000
- Italien 72 000

Die oben genannten Zahlen machen 95 % der gesamten Anzahl der polnischen Migranten aus. Die übrigen 5 % haben in den anderen EU-Staaten eine Arbeit aufgenommen. Aus dieser Aufstellung geht hervor, dass Deutschland am häufigsten als Zielstaat von den polnischen Arbeitsmigranten gewählt wird.

Der Unterschied zwischen den Statistiken der zwei oben genannten Quellen beweist, wie eingangs bereits erwähnt, dass die Schätzungen sehr unterschiedlich sind und jedes Institut oder Amt je nach Berechnungsgrundlage zu anderen Ergebnissen kommt. Die hier angegebenen Zahlen sind also nur Annäherungswerte und sollen daher lediglich als Orientierung zur Einschätzung des Prozesses dienen.

Copyrighted material

5.2 Saisonale Arbeitsmigration aus Polen nach Deutschland

Die saisonale Arbeitsmigration hat in Polen eine lange Tradition und wird bereits Ende des neunzehnten Jahrhunderts erwähnt (vgl. KÄRGER 1890). Es ist jedoch schwer, eine konkrete Definition der saisonalen Arbeitsmigration herauszuarbeiten. Die Schwierigkeiten liegen hierbei vor allem in der Problematik der Festlegung des entsprechenden Zeitraums, in dem von saisonaler Arbeitsmigration gesprochen werden kann. In der vorliegenden Arbeit soll daher die Definition benutzt werden, die auch das Arbeitsamt in Konin verwendet: Saisonale Arbeitsmigration ist eine kurzfristige Ausreise von einer Dauer bis zu drei Monaten in einen anderen Staat zu Erwerbszwecken.

Nicht nur im Hinblick auf die allgemeine Migration von polnischen Staatsbürgern ist es schwer, konkrete Schätzungen vorzunehmen. Im Hinblick auf die saisonale Arbeitsmigration ist es noch komplizierter, festzustellen, wie viele Polen in anderen EU-Staaten arbeiten. Die unten dargestellte Statistik kann also insofern nur als eine Darstellung von Näherungswerten interpretiert werden.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, warum es so schwer ist, die maßgeblichen Daten zu erhalten. Das Problem liegt vor allem in der Definition und der Qualifikation dieser Erwerbsform im Zusammenhang mit dieser speziellen Personengruppe. In Deutschland wurden beispielsweise Migranten, die sich selbstständig gemeldet haben (in der deutschen Umgangssprache der polnischen Migranten als „Gewerbe“ oder „Gewerba“ bezeichnet), registriert. Viele Polen kommen nach Deutschland, um hier bis zu 3 Monate zu arbeiten, und melden

Copyrighted material

hierfür ein Gewerbe an, sodass sie ohne Arbeitserlaubnis oder ohne Anmeldung beim Arbeitsamt arbeiten können. Diese Regelung wird vor allem von denjenigen genutzt, die schon in Polen eine feste Arbeitsstelle haben, aber gelegentlich, je nach Bedarf bzw. Auftrag, nach Deutschland fahren, um hier zu arbeiten (meistens in der Frühlings- und Sommerzeit, vor allem im Baugewerbe und im Rahmen von Renovierungsarbeiten). Darüber hinaus gibt es eine signifikante Menge illegaler saisonaler polnischer Arbeitsmigranten bzw. Personen mit doppelter Staatsangehörigkeit, die nicht von der Statistik registriert werden. Es kann also angenommen werden, dass die reale Zahl der polnischen saisonalen Arbeitsmigranten in Deutschland um ein Vielfaches größer ist als die im Folgenden aufgeführte Statistik zeigt und die genaue Zahl wahrscheinlich kaum zu ermitteln sein wird.

Nicht nur in Bezug auf die Bundesrepublik ist es äußerst schwierig, die wirkliche Zahl der polnischen saisonalen Arbeitsmigranten zu ermitteln. Viele Länder führen keine Statistiken, vor allem dann nicht, wenn sich jemand nur bis zu drei Monate im Land befindet (z. B. Österreich und Dänemark). Nimmt man an, dass eine saisonale Arbeitsmigration gewöhnlich nur 3 bzw. 4 Monate andauert, so werden diese Migranten von diesen Ländern nicht registriert. In anderen EU-Staaten wird zwar die Einreise der Migranten registriert, jedoch nicht ihre Ausreise (z. B. in Großbritannien). In Belgien dürfen sich die Migranten mehrmals registrieren, und zwar dann, wenn sie die Arbeitsstelle wechseln. In den beiden letztgenannten Fällen könnte folglich eine größere Anzahl an Migranten in der

Copyrighted material

Statistik verzeichnet werden, als sie de facto im Land beträgt.[69]

Die bilateralen Verträge sowie die in deren Rahmen wirkenden Ressortvereinbarungen (vgl. Kapitel 4), die die saisonale Arbeitsmigration aus Polen in andere EU-Staaten vor dem EU-Beitritt bestimmten, hatten ein wichtiges Ziel: den Arbeitskraftdurchfluss zwischen den unterschiedlichen EU-Staaten zu koordinieren. Hier sei darauf hingewiesen, dass nur ein einziger Vertrag mit einem Staat ein offensichtlicher Erfolg war, und zwar der Vertrag zwischen Polen und Deutschland. Die anderen bilateralen Verträge hatten eher symbolischen Charakter bzw. einen sehr geringen Anteil an der allgemeinen und saisonalen Arbeitsmigration aus Polen (vgl. OKÓLSKI 2004).

Vor diesem Hintergrund sollte man nicht überrascht sein, dass die saisonale Arbeitsmigration in den Jahren 1991–2004 die polnischen Migranten fast zu hundert Prozent nach Deutschland geführt hat. Laut einem Spezialisten der Abteilung für Migration im Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik (Interview mit Experte Nr. 34, s. Anhang) stellt sich die Lage folgendermaßen dar:

Spricht man über saisonale Arbeitsmigration aus Polen, denkt man sofort an Deutschland. Obwohl Polen auch mit Frankreich (20. 05. 1992) und Spanien (21. 05. 2004) gleichlautende bilaterale Verträge über die Anstellung von unseren Bürgern geschlossen hat, ist nur in Deutschland dieses System so gut reguliert und auch deswegen von uns ernst genommen worden.

---

[69] Quelle: Monitoring przepływu pracowników między Polską a państwami Europejskiego Obszaru Gospodarczego (eigene Übersetzung: Monitoring des Durchflusses von Arbeitern zwischen Polen und anderen Staaten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft); Abteilung für Migration beim Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Oktober 2008.

Copyrighted material

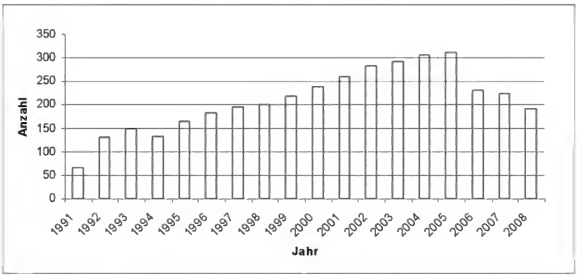
Von allen EU-Staaten hat Deutschland die beste Terminologie und die besten Regeln für die saisonale Arbeitsmigration entwickelt. Die anderen EU-Staaten haben diesen Terminus gar nicht in ihre Terminologie eingeführt, wie z. B. Polen. Polen ‚weiß' nicht, was saisonale Arbeitsmigration bedeutet. Für Immigranten, die in Polen arbeiten, haben wir nur einen Begriff: ‚Arbeitsmigrant', egal, ob er nur bis zu drei Monaten oder bis zu zwei Jahren arbeitet.

Die Stabilität des saisonalen Arbeitsmigrationsprozesses von Polen nach Deutschland hatte auch mit einer bestimmten Verhaltensstrategie der Migranten zu tun. Innerhalb der letzten Jahre, während derer der Vertrag zur saisonalen Arbeitsmigration zwischen Polen und Deutschland existierte und funktionierte, ist ganz deutlich die Herausbildung eines neuen Lebenswegs erkennbar: „dort arbeiten – hier leben".[70] Die Arbeiter pendeln zwischen den deutschen Arbeitsstellen und dem polnischen Wohnort, und nach ein paar Wochen harter Arbeit versprechen sie sich selbst, nie wieder „dahin" zu fahren. Doch nach einem Jahr reisen sie wieder aus, meistens zu demselben Arbeitgeber. Zwischen den deutschen Arbeitsgebern und den polnischen Arbeitern entwickeln sich nach und nach enge Bindungen. Die polnischen Arbeiter wissen inzwischen, womit sie rechnen können. Die deutschen Arbeitsgeber wiederum kennen bereits die Möglichkeiten des Arbeiters und gehen aufgrund dessen kein Risiko ein. In den Jahren 1991–2008 fanden insgesamt fast 3,8 Millionen Ausreisen von legalen polnischen saisonalen Arbeitsmigranten nach Deutschland (Abb. 5.1).

[70] Eigene Feststellung bei der Durchführung von Interviews. Wobei „dort" Deutschland und „hier" Polen bedeutet.

Copyrighted material

Abb. 5.1: Anzahl der registrierten saisonalen Arbeitsangebote aus Deutschland für polnische Arbeitnehmer in den Jahren 1991–2008 (in Tausend)

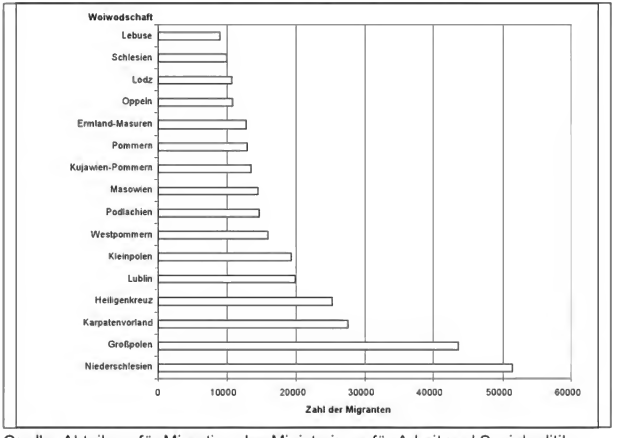


Quelle: Abteilung für Migration des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik, 2008.

Anhand des Diagramms kann die gestiegene Tendenz der Arbeitsangebote aus Deutschland im Zeitraum 1991–2005 abgelesen werden. Nur im Jahr 1994 konnte eine kleine Abnahme des Angebots registriert werden. Wahrscheinlich wurde diese dadurch verursacht, dass ab dem 1. September 1993 von deutscher Seite aus keine Arbeitserlaubnisse für saisonale Arbeitsmigranten aus Mittel- und Osteuropa im Baugewerbe mehr ausgegeben wurden. Ab 2006 ist bereits eine kontinuierliche Abnahme der polnischen saisonalen Arbeitsmigration nach Deutschland zu bemerken. Das könnte damit zu tun haben, dass nach dem Beitritt Polens zur Europäischen Union andere Staaten ihre Arbeitsmärkte für Polen geöffnet haben und sich deren bevorzugte Zielländer dadurch verändert haben (vgl. Kapitel 4). Die meisten polnischen saisonalen Arbeitsmigranten kamen aus der Woiwodschaft Niederschlesien (Abb. 5.2).

Copyrighted material

Abb. 5.2: Saisonale Arbeitsmigration in den einzelnen Woiwodschaften Polens im Jahr 2005



Quelle: Abteilung für Migration des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik, 2005.

Im Jahr 2005 reisten über 50 000 Einwohner dieser Woiwodschaft nach Deutschland aus, was 16,5 % aller saisonalen Arbeitsmigrationen Polens nach Deutschland entspricht. Außer politischen und wirtschaftlichen Gründen spielt die Geschichte hierbei eine sehr wichtige Rolle: Der Großteil dieser Woiwodschaft gehörte bis zum Jahr 1945 zu Deutschland. Es kann also vermutet werden, dass dort aus diesem Grund sehr dichte Migrationnetze entstanden. In der Umgebung von Breslau[71] leben bis heute noch viele Deutsche (deutsche Staats-

[71] Hauptstadt der Woiwodschaft Niederschlesien.

Copyrighted material

bürger) bzw. Polen deutscher Abstammung. Aus der Woiwodschaft Großpolen, in der sich unter anderem die Region Konin befindet, reisten im Jahr 2005 über 40 000 Menschen nach Deutschland aus.

Mit diesem Ergebnis liegt Großpolen auf dem zweiten Platz in Polen. Auf diese Woiwodschaft entfallen somit 14 % aller saisonalen Arbeitsmigrationen. Aus den Woiwodschaften Lebuse und Schlesien sind die wenigsten Bürger saisonal im Ausland arbeiten gegangen (entsprechend 2,9 % und 3,2 %).

Vor dem Jahr 2005 reisten die meisten polnischen Arbeitsmigranten, die Arbeit in Deutschland suchten, aufgrund sogenannter namentlicher Einladungen der deutschen Arbeitgeber aus.[72] Hierbei musste der Arbeitgeber einen Vertrag zum polnischen Arbeitsamt schicken, in dem bereits Name, Anschrift, Geburtsort und -datum des potenziellen polnischen Arbeitnehmers eingetragen waren. Der Arbeitnehmer musste dem Arbeitgeber dazu natürlich schon bekannt sein, also vielleicht schon früher bei ihm gearbeitet haben, oder – was sehr oft passierte – von jemandem empfohlen worden sein. Tabelle 5.2 macht auf Grundlage der Daten der Woiwodschafts-Arbeitsämter erkennbar, dass 65 % der Arbeitsmigranten, die in den Jahren 1991–2005 eine saisonale Arbeit in Deutschland aufnahmen, diese Arbeitsmöglichkeit in den Folgejahren erneut nutzten.

Die Anzahl der deutschen Arbeitsangebote abzüglich der nicht angenommenen Angebote entspricht der Anzahl der Arbeitsmigrationen, das heißt der Anzahl der angenommen Angebote.

---

[72] Eine genaue Erklärung der Namens- und Anonymverträge befindet sich im Kapitel 5.3 (über saisonale Arbeitsmigration in der Region Konin) und im Kapitel 4 (über rechtliche Regelungen).

Copyrighted material

Im Jahr 2004 betrug die Zahl der angenommenen namentlichen Verträge 99,8 Prozent (Tab. 5.2).

Tab. 5.2: Anzahl der registrierten saisonalen Arbeitsangebote aus Deutschland für polnische Bürger in den Jahren 1991–2001

Jahr	Die Anzahl der zugesendeten Angebote	Die Anzahl der angenommen Angebote	Die Anzahl der namentlichen Verträge	Prozent der namentlichen Verträge	Die Anzahl der Angebots-ablehnungen	Prozent der Angebots-ablehnungen
1991	68 516	59 734	67 432	98,4	8 782	12,8
1992	131 020	120 215	130 089	99,2	10 805	8,2
1993	148 573	139 824	148 098	99,7	8 749	5,8
1994	132 894	124 860	131 467	98,9	8 034	6,0
1995	164 864	158 949	162 545	98,5	5 915	3,5
1996	183 584	173 613	181 751	99,0	9 971	5,4
1997	198 424	189 740	196 964	99,2	8 684	4,3
1998	201 681	191 230	199 793	99,0	10 451	5,2
1999	218 403	213 102	216 897	99,3	5 301	2,4
2000	238 160	229 233	236 952	99,4	8 927	3,7
2001	261 133	252 316	260 055	99,5	8 817	3,3
2002	282 826	275 188	282 024	99,7	7 638	2,7
2003	302 544	295 285	301 997	99,8	7 259	2,3
2004	275 576	267 452	275 197	99,8	8 124	2,9

Quelle: Abteilung für Migration des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik, 2005.

Copyrighted material

In Bezug auf die letzte Dekade konnte außerdem festgestellt werden, dass die Migranten seltener ein Arbeitsangebot ablehnten (mit geringen Ausnahmen in bestimmten Jahren). In diesem Zusammenhang können sehr verschiedene Gründe vorgelegen haben, warum die Arbeitsangebote abgelehnt wurden. So könnte man vermuten, dass in den Fällen nicht namentlicher (anonymer) Verträge die Angst vor unbekannten Arbeitgebern ein Grund für die Ablehnung des Angebots gewesen sein könnte.

Außerdem könnte es eine Rolle gespielt haben, dass die potenziellen Migranten eine bessere Arbeit in Polen finden konnten. In den Jahren, in denen polnische Arbeitsmigranten keine Arbeitsgenehmigung für das Baugewerbe bekamen, könnte es zudem entmutigend gewesen sein, dass andere Wirtschaftszweige, wie z. B. die deutsche Landwirtschaft, im Vergleich zum deutschen Bauhandwerk geringere Arbeitslöhne anboten.

In welchen Branchen des deutschen Arbeitsmarktes arbeiten die polnischen Migranten am häufigsten? Tabelle 5.2 stellt die Beschäftigungsstruktur der polnischen Migranten in Deutschland in den Jahren 1991–2001 bezogen auf die einzelnen Wirtschaftssektoren dar. Es kann hierbei festgestellt werden, dass sich von 1991 bis 2001 drei Prozesse herauskristallisiert haben:

- Anstieg der Anzahl der polnischen Arbeitsmigranten in der Landwirtschaft,
- Anstieg der Anzahl der Migranten im Bereich des Weinanbaus/der Weinlese,

Copyrighted material

- beträchtlicher Rückgang der Arbeitsmigranten im Baugewerbe.[73]

Im Rahmen der Einführung von Ausreisevereinbarungen zur saisonalen Arbeitsmigration polnischer Bürger nach Deutschland (vgl. Kapitel 4) weitete sich die Beschäftigung der polnischen Arbeitsmigranten auf immer mehr Branchen und Wirtschaftszweige aus (Tab. 5.3).

Bis zum Jahr 1993 wurden diese Beschäftigungsverhältnisse auf keine bestimmten Wirtschaftszweige begrenzt. Erst nach 1993 wurden die Möglichkeiten der saisonalen Arbeitsmigration auf folgende Beschäftigungszweige eingeschränkt: Landwirtschaft, Forstwesen, Hotelgewerbe und Gastronomie, Märkte, Verarbeitung von Gemüse und Obst, Sägewerke. Nach 1993 entfielen die meisten Stellenangebote auf die Sektoren Landwirtschaft (58 %), Weinanbau/Weinlese (19,7 %) und auf das Baugewerbe (8,7 %). Im Vergleich zu 1991 gab es im Jahr 2000 viel weniger Beschäftigungen in dieser Branche. Dies könnte damit zu tun haben, dass die Branche Weinanbau/ Weinlese seit dem Jahr 2000 zum Bereich Landwirtschaft gezählt wurde.

[73] Die meisten der im Baugewerbe beschäftigten polnischen Arbeitsmigranten sind als selbstständige Subunternehmer mit eigenem Gewerbe tätig.

Copyrighted material

Tab. 5.3: Beschäftigungsstruktur der polnischen Migranten in Deutschland in Bezug auf die einzelnen Branchen 1991–2001

	Beschäftigung	Allgemein	Landwirtschaft	Forstwesen	Weinanbau/ Weinlese	Hotelgewerbe und Gastronomie	Verarbeitung von Gemüse und Obst	Bauwesen	Märkte	Sägewerk
1991	%	100	58,1	1,3	19,7	2,3	0,6	8,7	0,5	8,8
		68 516	3 926	858	13 474	1 572	443	5 994	336	6 013
1992	%	100	61,7	1,4	12,2	2,7	0,5	11,5	0,6	9,4
		13 020	80 909	1 931	15 926	3 503	663	15 041	806	12 341
1993	%	100	55,1	2,8	11	2,1	0,5	15,3	0,9	12,4
		148 573	81 860	4 116	16 313	3 066	736	22 751	1 298	18 433
1994	%	100	76	0,3	12,7	2,2	0,4	0,3	1,5	6,5
		132 894	100 967	408	16 936	2 940	541	436	2 028	8 638
1995	%	100	78,7	0,4	11,6	2,3	0,5	0	2	4,4
		164 264	129 783	398	18 146	3 766	896	1	3 840	7 335
1996	%	100	78,1	0,6	11,7	2,1	0,4	0	2,8	4,1
		183 584	143 417	1 083	21 460	3 989	813	0	5 136	7 686
1997	%	100	78,9	0,2	11,1	2,1	0,1	0	2,7	4,5
		198 424	156 519	545	22 194	4 363	369	11	5 317	9 060
1998	%	100	86,9	0	7,7	1,2	0	0	2,1	2,7
		201 681	173 261	117	15 723	2 588	44	9	4 408	5 531
1999	%	100	93,8	0	0,9	1,5	0	0	2,3	1,3
		218 403	205 021	22	2 030	3 326	71	3	5 069	2 861
2000	%	100	94,9	0	0	1,8	0,3	0	2,3	0,5
		238 160	226 600	8	4	4 403	805	4	5 578	1 198
2001	%	100	94,6	0	0	1,9	0,2	0	2,4	0,7
		261 133	247 093	5	4	5 134	657	6	6 302	1 932

Quelle: Abteilung für Migration des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik, 2005.

Copyrighted material

5.3 Saisonale Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland

Für die Auswertung der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin wurde das Quellenmaterial (Dokumentationen und Archive) des Kreisamtes in Konin und der auswärtigen Abteilung der Woiwodschaft des für den Bezirk Konin zuständigen Arbeitsamtes in Posen verwendet. Zudem wurden die Berichte über die saisonale Arbeitsmigration aus der Arbeitsvermittlung der Stadt Konin für das Ausland zur Analyse herangezogen. Diese Daten stehen jedoch für die Region Konin leider nur für den Zeitraum von 1991 bis 2005 zur Verfügung.[74]

5.3.1 Ausmaß und Gründe der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland

Die Region Konin liegt in der Woiwodschaft Großpolen, wo – wie schon erwähnt – die saisonale Arbeitsmigration sich im Jahr 2005 auf ca. 40 000 Menschen belief. Damit liegt das genannte Gebiet auf dem zweiten Platz in Polen, gleich hinter Niederschlesien (vgl. Kapitel 5.1).

Die Gründe für die hohe Zahl der saisonalen Migranten aus Niederschlesien nach Deutschland wurden schon kurz erklärt (u. a. wurden die Nähe zur deutschen Grenze und die bestehenden Migrationsnetze angeführt). Für Großpolen fällt die Erklärung nicht so einfach aus. Es muss hier deswegen folgende Frage gestellt werden: Warum hat eine Woiwodschaft, die weit von der deutschen Grenze entfernt liegt und wirtschaftlich zu

[74] Siehe Kapitel 4.

Copyrighted material

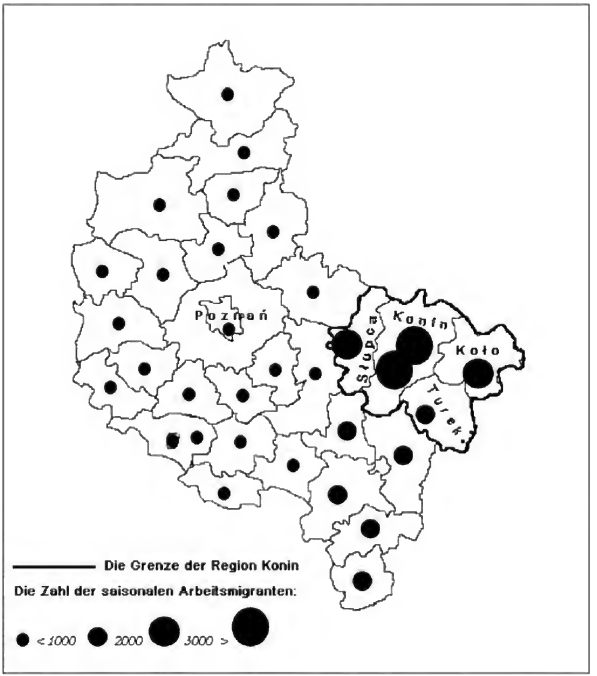
den prosperierendsten Gebieten Polens gehört, eine so hohe saisonale Arbeitsmigration aufzuweisen? Die Antwort auf diese Frage verkompliziert sich durch die Tatsache, dass über 45 % aller saisonalen Migranten Großpolens (6 % aller polnischen Migranten) aus der Region Konin kommen, obwohl die zu untersuchende Region nur 14 % der Fläche und 13 % der Bevölkerung der genannten Woiwodschaft ausmacht.

Sehr eindrucksvoll wird diese Tatsache in der grafischen Darstellung in Abbildung 5.3 veranschaulicht. Die Struktur der saisonalen Arbeitsmigration aus Großpolen nach Deutschland (in Bezug auf die einzelnen Kreise) zeigt sehr deutlich, dass im Jahr 2005 die Auswanderungsrate in der Region Konin am höchsten war. Der westliche und zentrale Teil Großpolens zeichnet sich im Jahr 2005 durch ein Migrationsniveau von weniger als 1 000 Menschen aus. Der östliche Teil Großpolens, also die Region Konin,[75] wird hingegen durch ein Niveau, das in bestimmten Bezirken über 2 000 und im Kreis Konin sogar über 3 000 Migranten beträgt, charakterisiert.

[75] Die Region Konin wird in dieser Dissertation auch als östliches Großpolen bezeichnet, da sie den gesamten östlichen Teil der Woiwodschaft ausmacht.

Copyrighted material

Abb. 5.3: Kartografische Darstellung der saisonalen Arbeitsmigration nach Deutschland in den einzelnen Kreisen Großpolens in 2005

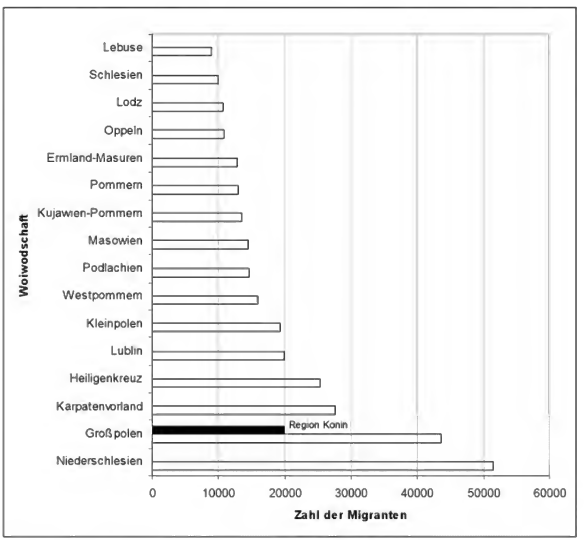


Quelle: Eigene Darstellung auf der Grundlage von Archivdaten des Arbeitsamtes in Konin.

Copyrighted material

Die Zahl der saisonalen Arbeitsmigranten aus der zu untersuchenden Region lag somit im Jahr 2005 bei fast 20 000 Personen. In Abbildung 5.4 wird diese Situation veranschaulicht.

Abb. 5.4: Saisonale Arbeitsmigration in Polen in den einzelnen Woiwodschaften unter Berücksichtigung der Region Konin im Jahr 2005



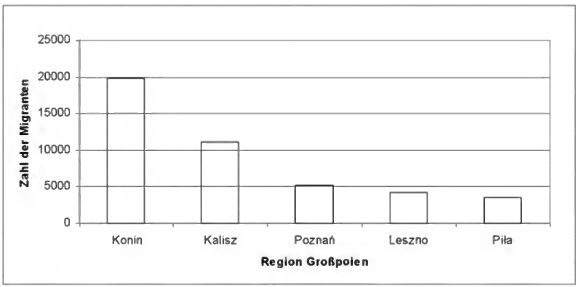
Quelle: AUGUSTIAŃSKI (2005).

Das aktualisierte Diagramm für die Region Konin, in dem die saisonale Arbeitsmigration aus Polen für die einzelnen Woiwodschaften separat dargestellt wird, belegt für das Jahr 2005,

Copyrighted material

dass nicht nur für Großpolen hohe Zahlen zu verzeichnen waren (Abb. 5.5).

Abb. 5.5: Die saisonale Arbeitsmigration in den einzelnen Regionen Großpolens im Jahr 2005



Quelle: AUGUSTIAŃSKI (2005).

Die in Großpolen liegende Region Konin zeichnet sich, auch im Vergleich zu den anderen Woiwodschaften, durch ein hohes Migrationsniveau aus (Tab. 5.4).

Hier muss angemerkt werden, dass eine Woiwodschaft die größte administrative Einheit in Polen ist, die sich wiederum in Kreise unterteilt. Die Region Konin besteht aus fünf Kreisen Großpolens und ist somit in Bezug auf Fläche und Bevölkerung um ein Vielfaches kleiner als jede Woiwodschaft. Sie hat eine Fläche von 4 439 km^2 und 435 771 Einwohner.

Copyrighted material

Tab. 5.4: Fläche, Bevölkerung und saisonale Arbeitsmigration in Polen und den einzelnen Woiwodschaften sowie der Region Konin, 2005

Woiwodschaft	Fläche in km²	Bevölkerung	Bevölkerungsdichte pro Quadratkilometer	Saisonale Arbeitsmigration	Prozent der saisonalen Arbeitsmigration
Niederschlesien	19 947	2 878 410	144	51 526	1,79
Großpolen	29 827	3 386 882	114	43 676	1,29
Karpatenvorland	17 845	2 097 338	118	27 581	1,32
Heiligenkreuz	11 710	1 275 550	109	25 325	1,99
Lublin	25 122	2 166 213	86	19 896	0,92
Kleinpolen	15 183	3 279 036	216	19 369	0,59
Westpommern	22 892	1 692 271	74	15 944	0,94
Podlachien	20 187	1 192 660	59	14 661	1,23
Masowien	35 558	5 188 488	146	14 517	0,28
Kujawien-Pommern	17 972	2 066 136	115	13 480	0,65
Pommern	18 310	2 210 920	121	12 976	0,59
Ermland-Masuren	24 173	1 426 155	59	12 771	0,90
Oppeln	9 412	1 037 088	110	10 813	1,04
Lodz	18 219	2 555 898	140	10 712	0,42
Schlesien	12 334	4 654 115	377	9 967	0,21
Lebuse	13 988	1 008 481	72	9 007	0,89
Region Konin	**4 439**	**435 771**	**98**	**19 835**	**4,55**
Polen	**312 679**	**38 551 412**	**122**	**312 221**	**0,81**

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Publikation „Fläche und Bevölkerung im territorialen Profil" 2005, GUS, Warschau 2005.

Die Daten in Tabelle 5.4 zeigen, dass der Prozentsatz der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin (5 %) durch-

Copyrighted material

schnittlich mehr als fünfmal so hoch ist wie in anderen Woiwodschaften (er ist sogar höher als der Prozentsatz der Auswanderer aus Polen – 0,81 %). Im Vergleich mit dem grenznahen Oppeln, wo vermutlich ein gut entwickeltes Migrationsnetz vorhanden ist, da es ehemals zu Deutschland gehörte, und wo die Bevölkerungsanzahl doppelt so hoch ist wie in der Region Konin und die saisonale Arbeitsmigration sich auf 10 813 Migranten beläuft, ist das Migrationsniveau in der zu untersuchenden Region damit fast doppelt so hoch. Hingegen war die Prozentzahl derjenigen, die 2005 eine kurzfristige Arbeit in Deutschland fanden, fast fünfmal kleiner und betrug 1,04.

Der Umfang der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin könnte also in dieser Hinsicht als ein Sonderphänomen des gesamten polnischen Migrationsgeschehens bezeichnet werden. Als solches wurde es auch von verschiedenen Experten benannt, mit denen die Interviews für die vorliegende Arbeit durchgeführt wurden.

2005 führte das Arbeitsamt in Konin eine Befragung der saisonalen Arbeitsmigranten durch. Dabei wurde ihnen die Frage gestellt, warum sie eine Arbeit in Deutschland gesucht hätten (vgl. AUGUSTIAŃSKI 2005). Laut diesen Forschungen führten vor allem wirtschaftliche Gründe zu diesem Phänomen (91 %), weiterhin wurden auch soziale Gründe angegeben (9 %). Die wirtschaftlichen Motive können wie folgt unterschieden werden: Arbeitslosigkeit (41 %), niedriger Lohn im Herkunftsland (32 %), Bedrohung von Arbeitslosigkeit (18 %). Zu den sozialen Gründen gehörten: zu große Lebenshaltungskosten (3 %), schwierige Wohnverhältnisse (3 %), Studium (2 %), Erhöhung der Berufsqualifikationen (1 %), bessere Zukunftschancen (1 %).

Copyrighted material

Da die Region Konin im Vergleich zu Westgroßpolen (und Polen) wirtschaftlich nicht sehr hoch entwickelt ist, ist selbstverständlich ein deutliches Übergewicht der wirtschaftlichen Gründe festzustellen, die zum Verlassen des Landes führen. Allein das Arbeitslosigkeitsniveau scheint ein großes Problem zu sein.[76] In Tabelle 1.2 wird die Arbeitsmarktsituation im Detail dargestellt. 2005 hatten über 22 % der Bevölkerung keine Arbeit. Demnach waren hier ca. fünf Prozentpunkte mehr als in ganz Polen zu verzeichnen und 16 % mehr als in Deutschland. Außerdem traf auf diese Region das Phänomen der versteckten Arbeitslosigkeit in hohem Maße zu,[77] die vor allem

---

[76] Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit in der Region Konin und die schlechten Lebensbedingungen (wirtschaftliche und soziale) hat der sogenannte Transformationsprozess verursacht. Während des Sozialismus war die Region Konin zu einem Industriegebiet geworden. Es entstanden drei Kraftwerke, Aluminiumhütten, viele Textilwerke und vor allem ein Braunkohlebergwerk, die die Lebensgrundlage der meisten Einwohner darstellten. In dieses für den Sozialismus typische Industriegebiet kamen die Menschen aus allen angrenzenden Kreisen (meistens mit dörflichen Charakter), um hier eine Arbeit zu bekommen. Die oben genannten Betriebe kosteten allerdings mehr Geld, als sie einnahmen (z. B. allein durch die hohen Lohnkosten). Nach der Wende wurde festgestellt, dass sie nicht rentabel waren. Ein neuer Freihandelsstaat Polen konnte sich solche Betriebe nicht mehr leisten und fing an, sich zu beschränken. Erste Schritte des Sparkurses bestanden in der Reduzierung von Arbeitsplätzen. Zunächst verloren die sog. „Bauernarbeiter" (Bauern, die neben der Landwirtschaft in der Industrie beschäftigt waren) ihre Arbeit. Vermutlich waren sie diejenigen, die als erste nach Deutschland fuhren, um hier nach einer anderen Beschäftigung zu suchen.

[77] Versteckte Arbeitslosigkeit ist jene, die nicht von den Statistiken erfasst wird. Sie setzt sich aus folgenden Bereichen zusammen:

» Stille Reserve: Zu dieser Gruppe gehören diejenigen, die sich zwar für einen Arbeitsplatz interessieren, sich aber nicht registriert haben. Dazu gehören z. B. Hausfrauen, die auf eine günstige Chance zum Wiedereinstieg in den Beruf warten. Dies kann dazu führen, dass neu entstandene Arbeitsplätze weniger Einfluss auf das Arbeitslosigkeitsniveau haben als erwartet, weil die zur stillen Reserve gehörenden Personen die Gelegenheit ergreifen und die Arbeitsplätze auf dem Arbeitsmarkt „wegnehmen".

» Vorruhestand: Häufig werden Mitarbeiter gezwungen, in den Vorruhestand zu gehen, weil ihnen andernfalls die Entlassung droht. Die Betrof-

Copyrighted material

die Bauern betraf. Unterschiedliche Quellen und Forschungen beweisen, dass jede Art von Arbeitsmigration immer eine Methode war, ist und sein wird, um potenzielle und real vorhandene Arbeitslosigkeit zu mindern bzw. der Niedriglohnarbeit zu entkommen.

Liegt darin bereits die vollständige Antwort auf die oben gestellte Frage? Sind die wirtschaftlichen Gründe die Hauptursachen der saisonalen Arbeitsmigrationen aus dem östlichen Großpolen?

Um eine genauere Antwort zu bekommen, soll die Region Konin mit ähnlichen Regionen verglichen werden, die wirtschaftlich einen vergleichbaren Entwicklungsstand aufweisen. Die Region Piła scheint diesen Voraussetzungen zu entsprechen. In diesem Gebiet entwickelte sich in den 1970er Jahren, wie in Konin, vor allem Schwerindustrie und verarbeitende Industrie, insbesondere im elektronischen, elektrischen und polygrafischen Bereich. Nach der Wende hatten viele Mitarbeiter ihre Arbeitsplätze verloren, von denen die meisten bis heute keine neue Beschäftigung gefunden haben. 2005 waren in der Re-

---

fenen finden bei solchen Regelungen keine Erwähnung als Arbeitslose in der Statistik.

» Export von Arbeitslosigkeit: Dies betrifft Migranten, die keine Arbeit vor Ort gefunden haben, und gezwungen sind, in anderen Regionen zu arbeiten.
Unterschiedliche Schätzungen gehen davon aus, dass in den OECD-Ländern zu der registrierten Arbeitslosigkeit noch einmal zusätzlich von um 50 Prozent höherer Arbeitslosigkeit durch versteckte Arbeitslosigkeit auszugehen ist (Mussel 2004). In der Region Konin gibt es noch eine weitere Art der versteckten Arbeitslosigkeit, durch den hohen Anteil der Landwirtschaft an der regionalen Wirtschaft. Die meisten Dorfbewohner sind beruflich als Bauer registriert. Sie haben aber kaum Arbeit, und so „sitzen zu Hause manchmal sogar fünf Bauern herum, Opa, Vater und drei Söhne. Keiner von ihnen hat genug zu tun, aber keiner will auch was anderes tun als ein Bauer zu sein – das würden sie als Schande empfinden." (Interview mit dem Experten Nr. 3)

Copyrighted material

gion Piła 20,7 % der Bevölkerung ohne Erwerbstätigkeit (in Konin 22,4 %). Trotz nicht so guter wirtschaftlicher Entwicklung gingen nur 3 498 Personen saisonal außer Landes, was nur 0,86 % der Gesamtbevölkerung ausmacht.

Nach diesem Vergleich könnte vermutet werden, dass nicht nur die ökonomische Situation in der Region Konin die Einwohner motivierte ins Ausland zu gehen. Welche Gründe hatte es also, dass es eine so massive Migrationsbewegung nach Deutschland gab? Und was waren die Einflüsse, aufgrund derer die saisonale Arbeitsmigration aus dem östlichen Großpolen so groß wurde, dass sie als Sonderphänomen bezeichnet werden kann? Die Antwort liegt, wie zu vermuten ist, in der Geschichte. Der wirkliche Grund für die so hohe saisonale Arbeitsmigration in der Region Konin liegt also vor allem in der Tradition (Geschichte) begründet und in den daraus resultierenden Migrationsnetzen. Noch bis heute ist ein Begriff gebräuchlich, der ursprünglich aus der Region Konin kommt, nämlich „Chodzenie na Saksy" (Sachsengängerei, vgl. KRZYWICKI 1960, S. 486).[78] Unter diesem Begriff versteht man eine Erwerbstätigkeit beim deutschen Bauern (auf Polnisch „w gospodarstwie bauerskim", „u bauera"). Zurzeit benutzt ihn fast jeder Pole, der irgendwo im Ausland arbeitet. Die Region Konin hat also eine lange Tradition, was die saisonale Arbeitsmigration angeht, und man kann sagen, dass sie schon seit Jahren mit Deutschland verbunden ist (vgl. Kapitel 2).

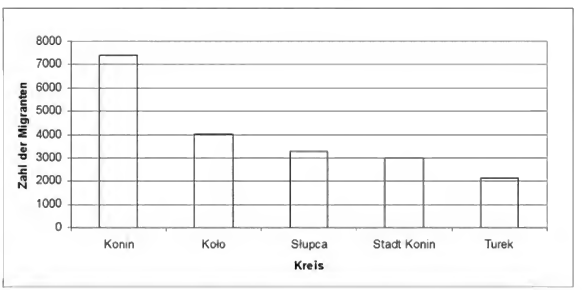
Wie sieht die genaue Charakteristik der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland aus? Betrachtet man die saisonale Arbeitsmigration in der Region Konin

[78] KRZYWICKI nutzt in seiner Dissertation die Arbeit von KÄRGER: Die Sachsengängerei. Berlin, 1890.

Copyrighted material

(Abb. 5.6), stellt man fest, dass dieser Prozess im Kreis Konin am stärksten ausgeprägt ist. Von hier wanderten im Jahr 2005 über 7 400 Migranten nach Deutschland aus, dies sind 37,3 % aller Migranten aus der Region Konin. Der Kreis Konin ist ein ländliches, von der Landwirtschaft geprägtes Gebiet, das sich durch eine hohe sogenannte versteckte, also nicht erfasste Arbeitslosigkeit auszeichnet. Auf die anderen Kreise der Region entfallen folgende Migrantenquoten: Kreis Koło (20,2 %), Kreis Słupca (16,6 %), Kreis der Stadt Konin (15,1 %) und Kreis Turek (10,8 %).

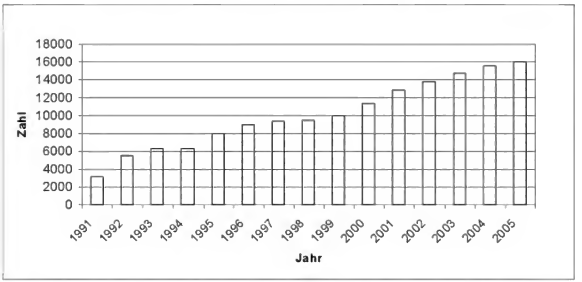
Abb. 5.6: Die saisonale Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland im Jahr 2005



Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Archivmaterial des Arbeitsamtes in Konin.

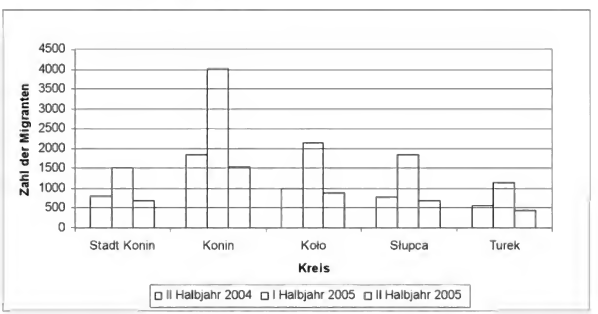
Copyrighted material

Abb. 5.7: Die Zahl der Verträge für saisonale Arbeitsplätze zwischen Bürgern der Region Konin und Arbeitgebern aus der Bundesrepublik Deutschland (1991–2005)



Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Archivmaterial des Arbeitsamtes in Konin.

Abb. 5.8: Saisonale Arbeitsmigration nach Deutschland aus der Region Konin in den ersten drei Halbjahren nach dem Beitritt Polens zur EU



Quelle: AUGUSTIAŃSKI (2005).

Copyrighted material

Der in Abb. 5.8 erkennbare konstante Anstieg der Auswanderungen in den Jahren 2004/2005 ist aber bei genauer Betrachtung irreführend. Auf den ersten Blick kann zwar angenommen werden, dass der Beitritt Polens zur Europäischen Union die Migrationsdynamik in der Region Konin gar nicht beeinflusst hat. Betrachtet man jedoch die einzelnen Halbjahre der Zeit nach dem Beitritt, können andere Befunde formuliert werden. Um die Situation detailliert analysieren zu können, wurden die ersten drei Halbjahre separat betrachtet. Im Hinblick auf die Zeit direkt nach dem EU-Beitritt Polens am 01. 05. 2004, also das zweite Halbjahr 2004, fällt sofort auf, dass sich die Zahl der Auswanderungen aus der Region in dieser Zeit verringerte. Dies gilt zudem für jeden Kreis der Region, also die Kreise Konin, Koło, Słupca, Turek und die Stadt Konin. Es ist denkbar, dass dies damit zu tun hatte, dass viele Ausreisewillige (vergleichbar mit dem Transformationsprozess Anfang der 1990er Jahre) noch nicht mit der neuen Situation, sprich den gesetzlichen Regelungen, vertraut waren und daher zuerst zögerten. Es ist anzunehmen, dass viele der neuen EU-Bürger noch nicht wussten, welche neuen Anforderungen sie erfüllen mussten.

Im zweiten Halbjahr nach dem Beitritt Polens (Januar–Juni 2005) kann hingegen ein großes Wachstum der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland erkannt werden. Dies könnte auf den Faktor der zeitversetzten Realisierung der neuen Möglichkeiten sowie auf die erfolgreiche Auswanderung der sogenannten Pioniere zurückzuführen sein, also jener Migranten, die es als erste wagten, nach Deutschland arbeiten zu gehen. Diese Entwicklung ist ebenfalls mit dem Transformationsprozess Polens Anfang der 1990er Jahre vergleichbar: Nachdem die neue Situation von

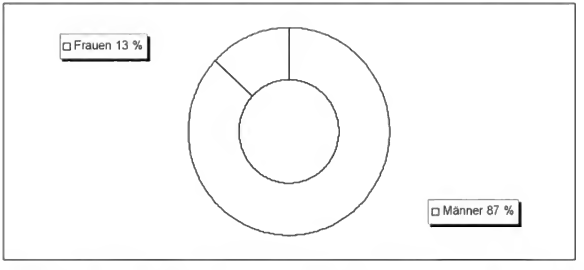
Copyrighted material

den ersten Arbeitskräften „erforscht" worden war, emigrierten nun auch diejenigen, die sich zuvor, vermutlich aufgrund der neuen Rechtslage, noch nicht getraut hatten. Im Vergleich zum ersten Halbjahr nach dem EU-Beitritt wanderten im zweiten Halbjahr 50 % mehr Menschen zur saisonalen Arbeit nach Deutschland aus. Im dritten Halbjahr sank die Zahl der Auswanderungen wieder, sogar unter das Niveau des ersten Halbjahres nach dem Beitritt. In diesem Zeitraum kann in jedem Kreis der Region Konin eine Abnahme der saisonalen Arbeitsmigrationen nach Deutschland bemerkt werden. Es ist daher anzunehmen, dass die Umgewöhnungsphase und der mit ihr einhergehende Erkenntnisprozess nun weitestgehend abgeschlossen waren.

5.3.2 Geschlechts- und Altersverteilung der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin

Es ist erkennbar, dass mehr Männer als Frauen zur saisonalen Arbeit nach Deutschland auswandern (vgl. Abb. 5.9).

Abb. 5.9: Geschlechterstruktur der saisonalen Arbeitsmigranten im Jahr 2005

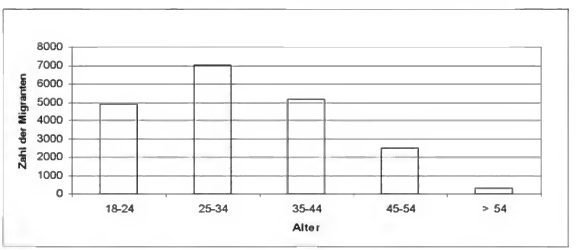


Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Archivmaterial des Arbeitsamtes in Konin.

Copyrighted material

Im Jahr 2005 haben 17 256 Männer und 2 579 Frauen die deutsche Grenze zur Aufnahme einer saisonalen Arbeit überschritten, dies entspricht 87 % bzw. 13 % aller saisonalen Arbeitsmigranten. Diese Tendenz kann dadurch begründet werden, dass viele saisonale Arbeitsplätze in der Landwirtschaft und im Baugewerbe eine starke körperliche Belastungsfähigkeit und Körperkraft voraussetzen und daher im Regelfall mit Männern besetzt werden. Hinzu kommt, dass viele polnische Frauen auch deshalb keiner saisonalen Arbeit im Ausland nachgehen, da sie für die Betreuung der Kinder bzw. die Führung des familiären Haushalts verantwortlich sind.

Abb. 5.10: Altersstruktur der Arbeitsmigranten in der Region Konin (Mai 2004–Juli 2005)



Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Archivmaterial des Arbeitsamtes in Konin.

Aus Abbildung 5.10 ergibt sich, dass die saisonalen Arbeitsmigranten, die aus der Region Konin nach Deutschland ausgewandert sind, vor allem junge Menschen sind. Der Anteil der jüngsten Altersgruppe, der bis zu 24-Jährigen, beträgt 25 % aller Arbeitsmigranten aus der Region. Zu dieser Gruppe ge-

Copyrighted material

hören Personen, die noch zur Schule gehen, eine Berufsausbildung absolvieren oder gerade im Begriff sind, eine Familie zu gründen. Die größte Altersgruppe ist die Gruppe der 25–34-Jährigen (35 %). Darauf folgt die Gruppe der 35–44-Jährigen (26 %).

Zu den beiden letztgenannten Gruppen gehören vor allem Personen, die sich bezogen auf ihr Lebensalter allgemein auf dem Höhepunkt ihrer beruflichen Aktivität und Leistungsfähigkeit befinden. Insgesamt umfassen diese beiden Altersgruppen 61 % der saisonalen Arbeitsmigranten. Die über 54-Jährigen sind hingegen unter den Arbeitsmigranten mit einem Anteil von nur 1 % sehr gering vertreten

5.3.3 Sozial-berufliche Strukturen der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin im Jahr 2005

Laut *Labour Force Survey* war die Mehrheit der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin, vor der Arbeitsaufnahme in Deutschland, ökonomisch inaktiv (Tab. 5.6).[79] Als sogenannte „Inaktive" bezeichnet man Personen ab 15 Jahren, die im Berichtszeitraum weder erwerbstätig noch erwerbslos waren (Nichterwerbspersonen). Personen sind ökonomisch nicht

[79] Der *Labour Force Survey* (LFS) (in Deutschland unter dem Titel „Arbeitskräfteerhebung" bekannt, in Polen unter „Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności – BAEL") wird in allen 27 EU-Mitgliedsstaaten sowie in den drei EFTA-Staaten Norwegen, Island und der Schweiz durchgeführt. Die Arbeitskräfteerhebung ist eine Stichproben-Haushaltsbefragung, die Quartals- und Jahresdaten zur Beschäftigung aller Personen im Alter von 15 Jahren aufwärts liefert. Der *Labour Force Survey* liefert für alle Wirtschaftsbereiche und Berufe Daten zu den Themen Arbeitszeit, zweite Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Teilzeitarbeit, Selbstständigkeit, Bildung, Weiterbildung und vieles mehr.

Copyrighted material

aktiv, weil sie zum Beispiel wegen des Schulbesuchs, der Wahrnehmung von familiären Verpflichtungen oder wegen Krankheit bzw. Erwerbsunfähigkeit nicht arbeiten.

Tab. 5.5: Berufliche Situation der saisonalen Migranten aus der Region Konin im Jahr 2005

Berufliche Situation	Anzahl	%
Ökonomisch aktive Personen	9 018	45,5
Ökonomisch inaktive Personen	10 818	54,5
Allgemein	19 835	100,0

Quelle: AUGUSTIAŃSKI (2005).

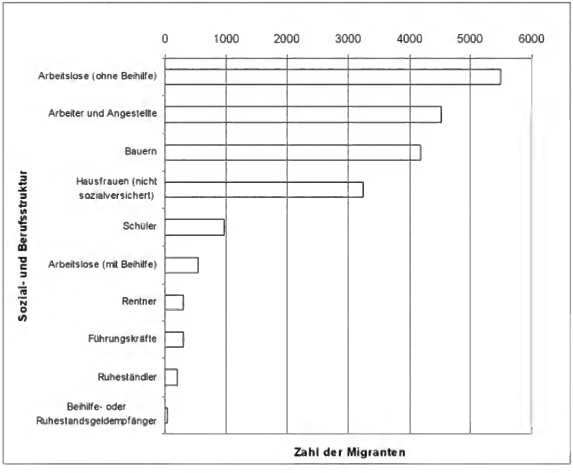
Aus Abbildung 5.11 wird deutlich, dass sich im Hinblick auf die sozial-berufliche Struktur der Arbeitsmigranten zwei große Gruppen herauskristallisieren. Zur ersten und größten Gruppe gehören die Arbeitslosen, die keine staatliche Arbeitslosenhilfe erhalten (28 %). Im Vergleich zur Gruppe der Arbeitslosen, die eine Beihilfe bekommen, lässt sich erkennen, dass aus dieser Gruppe lediglich 3 % eine saisonale Arbeit in Deutschland aufnehmen.

Anhand dieser Ergebnisse liegt die Schlussfolgerung nahe, dass die Möglichkeit, eine staatliche Beihilfe zu erhalten, sich negativ auf die Motivation zur Arbeitsmigration auswirkt, vor allem, wenn es sich um Bekämpfung der eigenen Arbeitslosigkeit handelt. Die arbeitslosen Bürger der Region Konin, die die staatliche Finanzunterstützung bekommen, sind quasi weniger aktiv in beruflichem Sinn und versuchen nicht, ihre Lage zu verbessern. Zur zweiten großen Gruppe gehören diejenigen Personen, die schon eine feste Arbeitsstelle in der Region

Copyrighted material

Konin haben und die die saisonale Arbeit in Deutschland während ihres unbezahlten Urlaubs annehmen.

Abb. 5.11: Sozial- und Berufsstruktur der Migranten, die 2005 aus der Region Konin zur saisonalen Arbeit nach Deutschland gefahren sind



Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Archivmaterial des Arbeitsamtes in Konin.

Copyrighted material

5.3.4 Bestimmung der Herkunft der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin anhand der Kriterien Dorf/Stadt im Jahr 2005

Die saisonalen Arbeitsmigranten aus Konin kommen vor allem aus den Dörfern des Bezirks. Im Jahr 2005 wanderten 14 238 Dorfbewohner und 5 597 Stadtbewohner aus der Region Konin als Arbeitsmigranten nach Deutschland aus.[80] Die Zahl der Dorfbewohner ist somit fast drei Mal größer als die der Stadtbewohner (Abb. 5.12). In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass sich in der Region Konin viele Städte befinden, die einen eher dörflichen Charakter haben, und lediglich als Städte bezeichnet werden, da sie eine gewisse Einwohnerzahl überschreiten. Die meisten Einwohner dieser Städte sind jedoch weiterhin in der Landwirtschaft beschäftigt (über 70 % der gesamten Bevölkerung).[81] Unter Berücksichtigung dieser Information sollte trotz der genannten statistischen Unterscheidung in Dorf- und Stadtbevölkerung darauf hingewiesen werden, dass eigentlich über 90 % der Arbeitsmigranten aus der Region Konin aus ländlichen Strukturen kommen.

Vor dem Jahr 2005 reisten die meisten polnischen Arbeitsmigranten, die Arbeit in Deutschland suchten, aufgrund sogenannter namentlicher Einladungen der deutschen Arbeitsgeber aus.[82] Hierbei musste der Arbeitgeber einen Vertrag zum polnischen Arbeitsamt schicken, in dem bereits Name, Anschrift, Geburtsort und -datum des potenziellen polnischen Arbeitnehmers eingetragen waren. Der Arbeitnehmer musste dem

---

80 Quelle: Archiv des Arbeitsamtes in Konin.

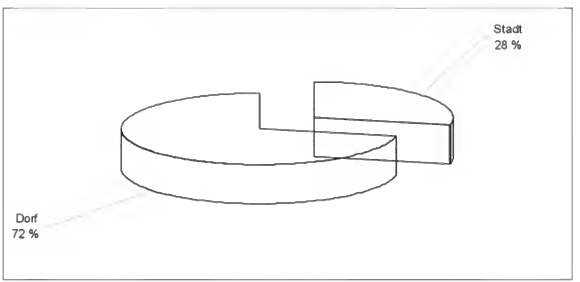
81 Quelle: Główny Urząd Statystyczny (Statistisches Hauptamt).

82 Eine genaue Erklärung der Namens- und Anonymverträge findet sich im Kapitel 4 (über rechtliche Regelungen).

Copyrighted material

Arbeitgeber dazu natürlich schon bekannt sein, also vielleicht schon früher bei ihm gearbeitet haben, oder – was sehr oft passierte – von jemandem empfohlen worden sein. In diesem Zeitraum waren alle Arbeitsverträge sogenannte Namensverträge, was bedeutet, dass der Arbeiter dem Arbeitsgeber entweder bereits bekannt war, oder von jemandem empfohlen wurde. Dieses weit verbreitete Phänomen des „Empfohlenwerdens" zog interessante Entwicklungen nach sich. Die Folgen wurden jedoch noch nicht wissenschaftlich bestätigt und werden wahrscheinlich nie bewiesen werden können. Wenn man jedoch in der Region Konin Interviews durchführen würde, würden diese wahrscheinlich erkennbar machen, dass sich in diesen Jahren eine „illegale Arbeitsvermittlung" entwickelte.[83]

Abb. 5.12: Herkunft der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin, aufgeschlüsselt nach den Kriterien Dorf/Stadt (2005)



Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Archivmaterial des Arbeitsamtes in Konin.

[83] Quelle: Die folgende Beschreibung über die „illegale Arbeitsvermittlung" stützt sich auf Interviews mit einem Experten (Interview Nr. 1) und mit allen im Rahmen dieser Arbeit befragten Migranten.

Copyrighted material

Wie sah diese aus? Es gab in der Region die unterschiedlichsten Personen, die zwar nie auswanderten, die aber über gut entwickelte Beziehungen (Netzwerke) verfügten. Diese Personen waren vor allem die weiblichen älteren Mitglieder der Familien schon ausgewanderter Migranten, also ihre Mütter, Großmütter, Tanten etc. Wenn jemand im Ausland (in Deutschland) arbeiten wollte, wendete er sich an die entsprechende Person und nach Zahlung einer „Vermittlungsprovision" konnte er sich so einen Arbeitsplatz sichern. Der zukünftige Arbeitsmigrant wurde von der Vermittlerin informiert, was für eine Arbeit er aufnehmen würde und konnte somit sicher sein, dass keine unangenehmen Überraschungen auf ihn warteten. Die Vermittlerpersonen konnten dies zumeist garantieren, weil bereits einer ihrer Verwandten, z. B. ihr Sohn, bei dem jeweiligen deutschen Arbeitgeber eine Stelle gefunden hatte. Des Weiteren bekam der potenzielle Migrant so ebenfalls Informationen bezüglich der Unterkunft (zumindest für die erste Zeit im Ausland), das soziale Umfeld, das ihn erwartete (Arbeitsatmosphäre, Ratgeber, Dolmetscher, polnische Arbeitskollegen etc.) sowie allgemeine Hinweise bezüglich der Arbeitstelle. Nach diesem sogenannten Orientierungsgespräch hinterließ der zukünftige Migrant seine persönlichen Daten bei der Vermittlungsperson. Der Arbeiter musste nun nur noch die Antwort vom Arbeitsamt abwarten.

Die Daten wurden nun zum Arbeitgeber nach Deutschland geschickt. Anschließend schickte dieser eine „Einladung" für die betreffende Person an das zuständige polnische Arbeitsamt. Diese Form der illegalen informellen Arbeitsvermittlung funktionierte sehr gut und entwickelte sich dementsprechend stark. So sind beispielsweise auch sogenannte Unternetze entstanden, d. h. Personen, die die Vermittlungsperson und ihre Tä-

Copyrighted material

tigkeit kannten, boten sich potenziellen Arbeitern an, einen Termin zu vereinbaren. Sie wurden für diese „sekundäre Vermittlertätigkeit“ ebenfalls bezahlt. Von den über fünfzig im Rahmen dieser Untersuchung befragten polnischen Arbeitsmigranten erklärten 41, dass sie diese Dienstleistung genutzt hätten. Eine der befragten Personen vermutete, dass die Vermittlungspersonen durch ihre Dienstleistung zumeist mehr Geld als die Migranten selbst verdient hätten, und sagte:

> Dieses alte Weib hat sich ein noch größeres Haus gebaut als ich. Und ich habe hart gearbeitet. Sie saß nur zu Hause und machte nichts. Sie hatte als erste auf dem Dorf eine Satellitenantenne, und ihr Enkel hatte als erster ein Mountainbike.[84]

[84] Quelle: Interviews mit den Migranten Nr. 26.

Copyrighted material

Copyrighted material

6 Arbeitsmigration aus der Region Konin in die EU-Staaten nach dem 1.5.2004 – die anderen Beschäftigungsformen

Das vorliegende Kapitel wurde aufgrund von Archivmaterialien und nicht publizierten Dokumenten des Arbeitsamtes in Konin verfasst. Das Ziel dieses Abschnitts ist es, diejenigen Beschäftigungsformen darzustellen, die den potenziellen Arbeitsmigranten aus der Region Konin, die eine Beschäftigung in anderen EU-Staaten als Deutschland aufnehmen möchten, neben der saisonalen Arbeit zur Verfügung stehen.

Die im Folgenden dargestellten Daten und Informationen betreffen ausschließlich den Zeitraum von Juni 2004 bis Oktober 2005 – also den Zeitraum unmittelbar nach dem Beitritt Polens zur Europäischen Union.

Die Beschäftigung der Arbeitsmigranten aus der Region Konin in anderen EU-Staaten erfolgte neben der saisonalen Arbeitsmigration vor allem in folgenden Bereichen:

- Arbeitsmigration im Rahmen der Aktivitäten des polnischen Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik,
- Arbeitsmigration, die vom Arbeitsamt in Konin organisiert wurde,
- Arbeitsmigration im Rahmen der Tätigkeit des Arbeitsvermittlungsbüros,
- Arbeitsmigration als Gastarbeiter,
- Arbeitsmigration im Rahmen des EURES-Netzes.

Copyrighted material

6.1 Die Arbeitsmigration im Rahmen des Vermittlungsprogramms des polnischen Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik

Das polnische Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik organisierte die Ausreise von Migranten, deren Ziel die Erhöhung von berufsspezifischen und sprachlichen Kompetenzen sein sollte. Vom Juni 2004 bis Oktober 2005 wurden Verträge mit der Bundesrepublik Deutschland, der Schweiz, Frankreich, Luxemburg, Spanien und der Insel Jersey abgeschlossen (vgl. Kapitel 4).[85] Die Arbeitsangebote aus den Vertragsstaaten wurden direkt an das Ministerium in Warschau geschickt und von dort an die unterschiedlichen lokalen Arbeitsämter in ganz Polen weitergeleitet.

Von Juni 2004 bis Oktober 2005 wurden in der Region Konin 120 Personen registriert, die sich entschieden hatten, in den genannten EU-Staaten zu arbeiten.[86] Aus der Liste der Vertragsstaaten wurden die Bundesrepublik Deutschland, Spanien und Frankreich am häufigsten als Zielland ausgewählt (Tab. 6.1). Das größte Interesse hatten die Migranten an der Aufnahme einer Arbeit in Deutschland (70 %). Die am häufigsten gewählten Berufe waren Beschäftigungen als Hausangestellte und in der Landwirtschaft.

---

[85] Jersey untersteht als Kronbesitz (engl. *crown dependency*) der britischen Krone. Jersey gehört aber nicht zum Vereinigten Königreich, ist nicht vom britischen Parlament abhängig und verfügt daher über eine eigene Gesetzgebung, Verwaltung und ein eigenes, völlig unabhängiges Steuersystem, das dank niedriger Steuersätze (Einkommenssteuerhöchstsatz von 20 %) viele ausländische Investoren anlockt.

[86] Jersey gehört nicht zur Europäischen Union, wird aber völkerrechtlich aufgrund eines Geschäftsbesorgungsvertrages gegen Honorar vom britischen *Foreign Office* mit vertreten und gegebenenfalls auch von englischen Streitkräften verteidigt.

Copyrighted material

Tab. 6.1: Beschäftigungsstruktur der Arbeitsmigranten aus der Region Konin im Rahmen des Vermittlungsprogramms des polnischen Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik, aufgeschlüsselt nach einzelnen Branchen und Staaten, Juni 2004–Oktober 2005

Branche und Berufsbilder	Deutschland	Spanien	Frankreich
Landwirtschaft	27	1	0
Gartenwesen	0	0	0
Hotelgewerbe	5	0	5
Gastronomie	7	3	3
Märkte	4	0	0
Hausangestellte	42	0	0
Spezialisten (z. B. Ingenieur für Elektrotechnik)	1	0	0
Bauwesen	0	2	1
Mechaniker	0	9	0
Monteure	0	6	0
Forstwesen	0	0	1
Zusammen	**86**	**21**	**10**

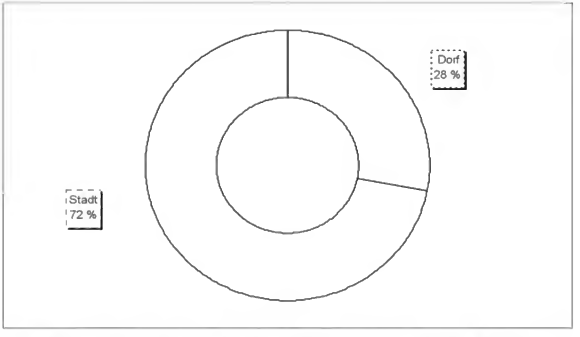
Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Archivmaterial des Arbeitsamtes in Konin.

Die Archivdaten aus dem Arbeitsamt in Konin über die Arbeitsmigration im Rahmen der Vermittlungsprogramme des polnischen Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik verdeutlichen, dass von Juni 2004 bis Oktober 2005 insgesamt 63 Männer und 57 Frauen in die genannten drei Staaten ausgereist sind, um eine Beschäftigung vor Ort anzunehmen. Anders als im

Copyrighted material

Fall der saisonalen Arbeitsmigration kann also bei den Migranten, die vom Ministerium vermittelt wurden, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis festgestellt werden. Ein anderer Unterschied zur saisonalen Arbeitsmigration besteht darin, dass die meisten Arbeitsmigranten, die vom Ministerium vermittelt wurden, Stadtbewohner waren (Abb. 6.1).

Abb. 6.1: Herkunft der Arbeitsmigranten aus der Region Konin im Rahmen des Vermittlungsprogramms des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik, aufgeschlüsselt nach den Kriterien Dorf/Stadt (Juni 2004–Oktober 2005)



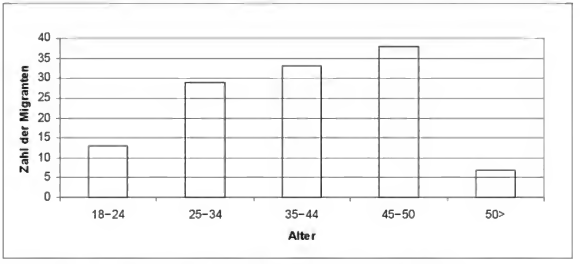
Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Archivmaterial des Arbeitsamtes in Konin.

Der Großteil war zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme zwischen 45–50 Jahre alt. Damit unterscheidet sich die Altersstruktur dieser Gruppe stark von jener der saisonalen

Copyrighted material

Arbeitsmigranten, die zum selben Zeitraum zwischen 25 und 34 Jahre alt waren (Abb. 6.2).[87]

Abb. 6.2: Altersstruktur der Arbeitsmigranten aus der Region Konin im Rahmen des Vermittlungsprogramms des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik (Juni 2004–Oktober 2005)



Quelle: Eigene Berechnungen aufgrund von Archivmaterial des Arbeitsamtes in Konin.

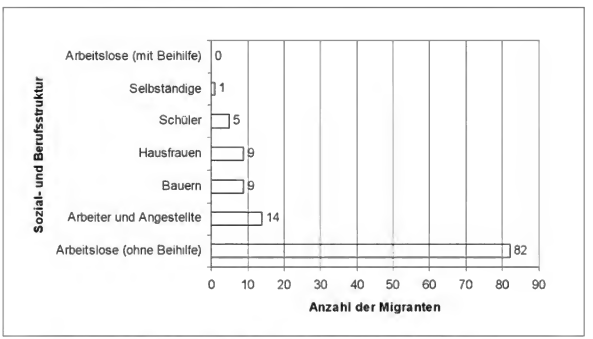
Die Sozial- und Berufsstruktur dieser Personengruppe (Abb. 6.3) zeigt, dass die meisten Arbeitsmigranten vor ihrer Ausreise arbeitslos waren und in Polen kein Anrecht auf staatliche Unterstützung hatten. Die zweithäufigste Migrantengruppe waren Arbeiter und Angestellte, gefolgt von Bauern und Hausfrauen. Damit ist die Situation im Hinblick auf diesen Aspekt ähnlich wie im Fall der saisonalen Arbeitsmigranten. Doch im Gegensatz zur saisonalen Arbeitsmigration nahmen im Fall der Vermittlung durch das Ministerium keine Schüler, Arbeitslose mit Beihilfe und Rentner eine Arbeit in den genannten

[87] Im Fall der saisonalen Arbeitsmigration waren die meisten Migranten zwischen 25 und 34 Jahre alt, also jünger als in diesem Fall.

Copyrighted material

EU-Staaten auf. Dies ist wahrscheinlich dadurch zu erklären, dass diese Vermittlungsform nicht so populär war wie die saisonale Arbeitsmigration (Abb. 6.6).

Abb. 6.3: Sozial- und Berufsstruktur der Arbeitsmigranten aus der Region Konin, die von Juni 2004–Oktober 2005 im Rahmen des Vermittlungsprogramms des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik eine Arbeit in anderen EU-Staaten aufgenommen haben



Quelle: Eigene Berechnungen aufgrund von Archivmaterial des Arbeitsamtes in Konin.

6.2 Die vom Arbeitsamt in Konin organisierte Arbeitsmigration

Das Arbeitsamt in Konin hat kurzfristig nach dem Beitritt Polens zur EU eine eigene Initiative gestartet, um für die Arbeitslosen aus der Region Konin geeignete Arbeitsplätze in anderen EU-Staaten zu finden. Die entsprechenden Verträge wur-

Copyrighted material

den individuell mit den ausländischen Arbeitgebern und den Arbeitnehmern aus der Region Konin abgeschlossen. Dem Arbeitsamt kam hierbei die Funktion des Arbeitsvermittlers zu.

Von Juni 2004 bis Oktober 2005 haben lediglich die für den Kreis Turek und den Kreis Koło zuständigen Abteilungen des Arbeitsamtes in Konin die Ausreise zur Aufnahme einer Beschäftigung im Ausland für die Einwohner der genannten Bezirke organisiert.

Die Dienststelle des Arbeitsamtes Konin in Turek organisierte erstmals im zweiten Halbjahr 2004 die Ausreise von Arbeitsmigranten aus dem Bezirk nach Spanien, wo 22 Personen eine Beschäftigung als Hilfskraft im Fleischereihandwerk gefunden hatten. Im ersten Halbjahr 2005 reisten dann weitere 105 Personen aus dem Kreis Turek nach Spanien aus, um dort bei der Erdbeerernte zu arbeiten. Ebenfalls im ersten Halbjahr 2005 organisierte die Dienststelle des Arbeitsamtes Konin in Koło die Arbeitsaufnahme von 34 Personen, die in Frankreich eine Beschäftigung im Bauwesen gefunden hatten.

6.3 Die Arbeitsmigration im Rahmen der Tätigkeit von Arbeitsvermittlungsagenturen

Gemäß dem Gesetz zur Förderung der Beschäftigungsaufnahme und der Institutionen des Arbeitsmarktes (Art. 85 Bgbl. Nr 99, Pos. 1001),[88] vom 20. 04. 2004 müssen alle Vermittlungsagenturen, die ihre Dienstleistungen in Polen anbie-

[88] Eigene Übersetzung von „Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004, Art. 85, Dz.U. Nr. 99, poz. 1001)".

Copyrighted material

ten wollen, beim Gewerbeamt angemeldet sein, was mit einem entsprechenden Zertifikat bestätigt wird.[89]

Bevor eine Arbeitsagentur einen Migranten ins Ausland vermitteln kann, muss ein Vertrag mit dem Arbeitnehmer geschlossen werden. Damit dieser Vertrag rechtsgültig wird, muss er folgende Informationen enthalten:

- Name und Adresse des ausländischen Arbeitgebers,
- Arbeitszeit,
- Arbeitsart, Arbeits- und Lohnverhältnisse und Sozialversicherungsausweis,
- Sozialversicherungsverhältnisse, Nachwirkungen von Unglücksfällen und tropischen Krankheiten,
- Rechte und Pflichten des zukünftigen Arbeitnehmers und der Arbeitsagentur,
- Zivilverantwortung der Vertragsparteien für den Fall, wenn der Vertrag, der zwischen der Arbeitsvermittlungsagentur und dem polnischen Bürger geschlossen wurde, nicht dem geltenden Recht entsprach. Zudem muss der Vertrag auch regeln, wer die Kosten der Hin- und Rückreise zu tragen hat und wer die Verantwortung übernimmt, wenn der ausländische Arbeitgeber den Vertrag nicht erfüllt,
- Kosten, die der Arbeitsagentur durch die Vermittlung ins Ausland entstehen, z. B. Kosten für Hin- und Rückreise, Visum, Arztuntersuchung, Übersetzung von Dokumenten,
- Informationen über Art, Umfang und Voraussetzungen der Arbeitsberechtigung der Migranten im Gastland,
- weitere Verpflichtungen der Vertragsparteien.

---

[89] Ausgestellt vom polnischen Ministerium für Wirtschaft und Arbeit (ab dem 31. 10. 2005) und vom Marschall der Woiwodschaft (ab dem 01. 11. 2005) – Der Marschall der Woiwodschaft ist der Vorsitzende der Verwaltung und des Exekutivorgans der Woiwodschaft.

Copyrighted material

Am 31. 12. 2005 waren in der Region Konin vier Arbeitsagenturen gemeldet, die Beschäftigungsverhältnisse in andere EU-Staaten vermittelt haben. Von Juni 2004 bis Oktober 2005 vermittelten diese Agenturen insgesamt 231 Personen (103 Frauen). Hiervon fanden 228 Personen eine Anstellung in der Bundesrepublik und 3 eine Beschäftigung in Großbritannien.

6.4 Migration Gastarbeiter

Diese Beschäftigungsform betrifft nur die Bundesrepublik Deutschland. Die polnischen Bürger durften 12 Monate lang in Deutschland arbeiten, um ihre Arbeitsqualifikationen zu erhöhen und ihre Sprachkenntnisse zu verbessern. Eine einmalige Verlängerung des Aufenthalts um 6 Monate war möglich.[90]

Von allen Formen der Arbeitsmigration, die es im betrachteten Zeitraum in der Region Konin gab, war die Form der Ausreise als Gastarbeiter am unpopulärsten. Von Juni 2004 bis Oktober 2005 interessierten sich nur 30 Personen insoweit für diese Form der Arbeitsmigration, als sie eine Bewerbung abgegeben haben. Hiervon wurden 6 abgelehnt, da sie die genannten Anforderungen nicht erfüllen konnten. Folglich haben in dem genannten Zeitraum nur 24 Personen aus der Region eine Arbeit als Gastarbeiter in Deutschland aufgenommen.

Die meisten Bewerber waren männlich (28) und relativ jung (28 zwischen 25 bis 34 Jahre alt). Die soziale und berufliche Struktur der Antragsteller zeigt, dass 26 der 30 Bewerber als Bauern in der Region Konin beschäftigt waren und 4 Kandidaten Arbeitslose ohne Beihilfe waren. Diese Form der Arbeits-

[90] Vgl. mit Kapitel 4.

Copyrighted material

migration wurde also nicht von Arbeitenden, Arbeitslosen mit Beihilfe oder Selbstständigen genutzt. Die Arbeitsangebote für die Bewerber kamen aus der Landwirtschaft (18), dem Gartenbau (9) und der Gastronomie (2). Zudem wurde auch eine Hilfskraftstelle bei einem Tierarzt angeboten.

6.5 Die Arbeitsmigration im Rahmen des EURES-Netzes

Um die Mobilität der Arbeitnehmer innerhalb der Europäischen Union (EU) und der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) zu erleichtern, wurde im Jahr 1994 auf Initiative der Europäischen Kommission eine europäische Arbeitsvermittlung namens EURES gegründet. Die Implementierung dieses Programms sollte auch die Umsetzung der Beschlüsse des EU-Abkommens zur Arbeitnehmermobilität in den Mitgliedsstaaten vereinfachen.

EURES (en. European Employment Service) ist ein Programm der internationalen Arbeitsvermittlung, das von der Europäischen Kommission koordiniert wird. Die Grundidee des EURES-Netzes ist es, den EU-Bürgern zu ermöglichen, eine Arbeit außerhalb ihres Heimatlandes zu finden und somit die Mobilität und den Informationsfluss über freie Arbeitsstellen in den EU-Ländern zu erleichtern. Diese Dienstleistung ist sowohl für die Arbeitssuchenden als auch für die Arbeitgeber, die Personal im Ausland rekrutieren möchten, kostenlos.

Da Polen schon seit Langem der EU beitreten wollte und die erfolgreiche Aufnahme schon ab dem Jahr 2000 immer konkreter erkennbar war, wurde mit den ersten Anschlussvorbereitungen an das EURES-Netz seitens der zuständigen Behörden begonnen. Im Jahr 2003 hat die Europäische Kommission

Copyrighted material

für neue und zukünftige Beitrittsländer eine Direktive festgelegt, welche die neuen Länder unbedingt umsetzen mussten. Diese besagt unter anderem, dass die rechtlichen Regelungen der neuen Bündnispartner so angepasst werden müssen, dass das gut funktionierende EURES-Netz nach dem Beitritt zur EU problemlos übertragen werden kann. Hierzu musste auch ein Plan zur EURES-Wirkung vorbereitet werden, der die Schwerpunkte der notwendigen Anpassungsmaßnahmen bestimmen sollte.

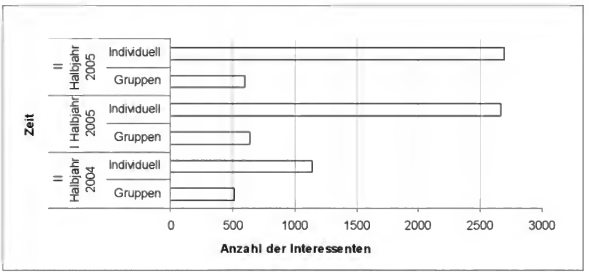
Aufgrund der vorgenommenen Implementierungsmaßnahmen nahm EURES am 01. 04. 2004 seine Arbeit in Polen auf. Das Programm wird von den EURES-Mitarbeitern in den Woiwodschafts- und Kreisarbeitsämtern umgesetzt. Diese bieten den Interessenten folgende Dienstleistungen an:

- Arbeitsvermittlung – Hilfestellung für die Arbeitssuchenden, Unterstützung bei der Suche nach Arbeitsangeboten in anderen EU-Ländern,
- Beratung – Berufsberatung über Arbeitsmöglichkeiten und Arbeitsanforderungen, Informationen über Arbeitscharakteristik und Lebensbedingungen in den EU-Partnerstaaten,
- Personalrekrutierung – Auswertung der beruflichen Qualifizierungen.

Die EURES-Mitarbeiter vermitteln zwischen den Arbeitssuchenden und den Arbeitgebern und stellen so sicher, dass die Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt verbessert wird. Dank dieser Bemühungen ist es für potenzielle Interessenten einfacher geworden, die relevanten Informationen zu erhalten, die notwendig sind, um eine Beschäftigung in einem anderen EU-Staat aufnehmen zu können.

Copyrighted material

Abb. 6.4: Anzahl der Interessenten aus der Region Konin, die im Rahmen des EURES-Netzes eine Arbeit in anderen EU-Staaten finden wollten (Juni 2004–Oktober 2005)



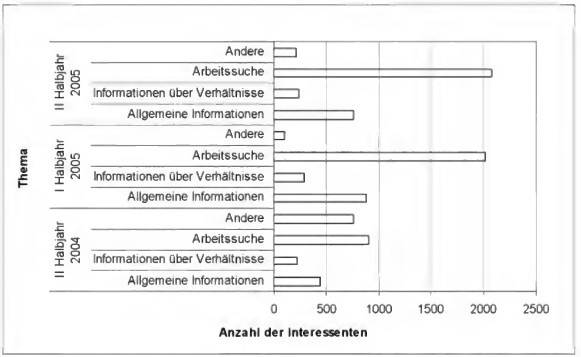
Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Archivmaterial des Arbeitsamtes in Konin.

Die Organisationsstruktur von EURES in Polen basiert zum einen auf speziell ausgebildeten EURES-Linienleitern, die vom Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik ausgewählt werden, und zum anderen auf EURES-Beratern und Assistenten, die auf Woiwodschaft- und Kreisniveau angesiedelt sind.

Am 10. 06. 2005 arbeiteten in Polen ca. zwanzig EURES–Berater. Sie sind bei den Arbeitsämtern der Woiwodschaften ansässig und werden in ihrer Arbeit von sogenannten EURES-Assistenten in den Arbeitsämtern der jeweiligen Kreise unterstützt. Die EURES-Berater arbeiten eng zusammen, um die Arbeitsuchenden durch Einsatz einer Datenbank über Lebensbedingungen und Arbeitsmöglichkeiten (notwendige Qualifikation, Arbeitserlaubnis etc.) in den jeweiligen Ländern zu informieren.

Copyrighted material

Abb. 6.5: Anzahl der Interessenten aus der Region Konin, die im Rahmen des EURES-Netzes eine Arbeit in anderen EU-Staaten finden wollten, geordnet nach dem Thema der Anfrage (Juni 2004–Oktober 2005)



Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Archivmaterial des Arbeitsamtes in Konin.

In der Region Konin besteht das EURES-Team aus den Assistenten im Arbeitsamt in Konin und den Koordinatoren in der Abteilung des auswärtigen Arbeitsamtes für die Woiwodschaft Großpolen.

In der Region Konin fanden im Zeitraum von Juni 2004 bis Oktober 2005 8 268 Informationsgespräche statt. Es wurden 6 508 individuelle und 1 760 Gruppen-Treffen verzeichnet (Abb. 4).[91] Die Themen der Begegnungen des EURES–Teams

[91] Eine Gruppe bestand durchschnittlich aus 3–6 Personen. Es darf also vermutet werden, dass die Anzahl der Interessenten um ein Vielfaches größer war, als es hier angegeben wurde.

Copyrighted material

in der Region Konin können in folgende Bereiche eingeteilt werden:

a. allgemeine Informationen,
b. Informationen über Lebens- und Arbeitsverhältnisse,
c. Arbeitssuche,
d. andere Themen.

Erwartungsgemäß haben die meisten Interessenten sich für Fragen der Arbeitssuche interessiert (Abb. 6.5).

Obwohl viele Personen an den Vorbereitungsgesprächen teilgenommen haben, hat das Arbeitsamt in Konin nur 135 Formulare des europäischen Lebenslaufs registriert, die von Juni 2004 bis Oktober 2005 zu den EURES-Beratern oder aber direkt zu den ausländischen Arbeitgebern geschickt wurden. Die häufigsten Gründe dafür, dass die Interessenten sich letztlich doch nicht beworben haben, waren schlechte Sprachkenntnisse und eine zu geringe Arbeitserfahrung. Ein weiterer Grund war die Qualität der angebotenen Arbeitsverhältnisse. Zudem waren für viele potenzielle Interessenten die mit der Bewerbung verbundenen Kosten, beispielsweise für eine Anreise zum Vorstellungsgespräch, zu hoch (vgl. AUGUSTIAŃSKI 2005).

Tabelle 6.2 bietet einen genauen Überblick über die Zahl der Arbeitsmigrationen und die jeweiligen Zielländer. Hierbei muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass einige Arbeitsmigranten mehrfach eine Beschäftigung im Ausland angenommen haben, weshalb die in der Tabelle dargestellte Zahl der Arbeitsmigrationen größer ist als die Zahl der Arbeitsmigranten. Insgesamt wurden in dem betrachteten Zeitraum 295 Ausreisen verzeichnet.

Copyrighted material

Tab. 6.2: Anzahl der Arbeitsmigrationen aus der Region Konin in die entsprechenden Zielländer im Rahmen des EURES-Netzes (Juni 2004–Oktober 2005)

Land	2. Halbjahr 2004	1. Halbjahr 2005	2. Halbjahr 2005
Großbritannien	72	65	25
Irland	11	16	21
Island	8	7	2
Schweden	0	0	0
Dänemark	3	0	0
Italien	0	0	0
Schottland	4	5	1
Griechenland	0	0	0
Norwegen	2	6	8
Belgien	0	0	0
Zypern	0	0	0
Deutschland	0	1	0
Nordirland	1	7	0
Tschechien	0	10	1
Litauen	0	6	13

Quelle: Eigene Berechnungen aufgrund von Archivmaterial des Arbeitsamtes in Konin.

Tab. 6.3: Beschäftigungsstruktur der Arbeitsmigranten im Rahmen des EURES-Netzes aus der Region Konin, aufgeschlüsselt nach einzelnen Branchen (Juni 2004–Oktober 2005)

Branche	2. Halbjahr 2004	1. Halbjahr 2005	2. Halbjahr 2005
Landwirtschaft	9	3	5
Touristik	16	9	1
Pflege	29	17	4
Industrie	21	51	37
Bauwesen	26	43	24

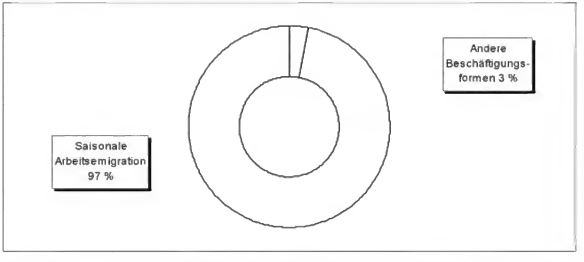
Quelle: Eigene Berechnungen aufgrund von Archivmaterial des Arbeitsamtes in Konin.

Copyrighted material

Tabelle 6.3 zeigt die Beschäftigungsstruktur der Migranten, die im Rahmen des EURES-Netzes in dem genannten Zeitraum ausgereist sind. Im zweiten Halbjahr 2004, also kurz nach dem Beitritt Polens zur EU, haben die meisten Migranten eine Arbeit als Pflegehilfe angenommen. Im Jahr 2005 hingegen war in beiden Halbjahren die Arbeit in der Industrie am populärsten.

Im Vergleich mit der saisonalen Arbeitsmigration stellen die oben dargestellten anderen Beschäftigungsformen eher ein Randphänomen im Bereich der allgemeinen Arbeitsmigration aus der Region Konin dar. Während von Juni 2004–Oktober 2005 im Rahmen der saisonalen Arbeitsmigration über 23 000 Migranten zur Arbeitsaufnahme nach Deutschland ausgereist sind, haben in derselben Zeit nur 671 Menschen eine Arbeit in den dargestellten Branchen in den anderen genannten EU-Ländern aufgenommen (Abb. 6.6).

Abb. 6.6: Zahlenverhältnis von saisonaler Arbeitsmigration und anderen Beschäftigungsformen im Ausland auf Grundlage der Anzahl der Arbeitsmigranten aus der Region Konin (Juni 2004–Oktober 2005)



Quelle: Eigene Bearbeitung auf der Basis von Archivmaterial des Arbeitsamtes in Konin.

Copyrighted material

TEIL III

EIGENE EMPIRISCHE BEFUNDE: DEFINITION, ARBEITSMIGRANT, DIE FOLGEN DER SAISONALEN ARBEITSMIGRATION AUF DER MAKRO- UND MIKROEBENE

7 Wer ist ein Arbeitsmigrant? Versuch, auf Grundlage von Erhebungen, die in der Region Konin im Jahr 2009 durchgeführt wurden, ein Profil der Arbeitsmigranten zu erstellen

Die folgende Analyse basiert auf Daten, die durch eine Umfrage unter den saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin erhoben wurden. Die Befragungen wurden im Zeitraum Juni bis September 2009 organisiert. Trotz einiger Einschränkungen in Bezug auf die Repräsentativität der Stichprobe kann durch die Auswahl der befragten Personen ein breites Spektrum des Migrationsverhaltens abgebildet werden. Die Auswahl der Stichprobe erfolgte abhängig von den statistischen Informationen.[92] Hierbei wurde versucht, eine relativ ausgeglichene Sozialstruktur bei der Auswahl der Befragten sicherzustellen (vor allem in Bezug auf die Kriterien Herkunft, Alter und Geschlecht). Zudem wurde bei der Auswahl der insgesamt 143 Personen darauf geachtet, dass alle im Jahr 2005 eine Beschäftigung als Arbeitsmigranten in Deutschland aufgenommen haben. Auf Grundlage dieser Auswahlkriterien entstand durch die Bearbeitung der gewonnenen Daten ein aussage-

[92] Siehe Kapitel 5.

Copyrighted material

kräftiges Profil (eine Typologie) der Migranten aus der Region Konin, das am Ende des Kapitels dargestellt wird. Trotz der relativen geringen Fallzahl von 143 Personen sind die in dieser Arbeit in den folgenden Abbildungen (ab Abb. 7.2) und Tabellen (ab Tab. 7.11) dargestellten statistischen Ergebnisse weitgehend statistisch signifikant. Eine Überprüfung der statistischen Signifikanz durch die zweiseitigen Tests nach FISHER und YATES ergibt hinsichtlich der Kernaussagen Signifikanzniveaus von p = 0,10 (90 %) bis p = 0,001 (p = 99,9 %).

Neben dem Hauptziel dieses Kapitels – der Erstellung des Profils der Migranten – wurde entschieden, zu versuchen, sich in ersten Schritten der Hauptproblematik dieser Dissertation zu nähern, also der Bestimmung der sozialen, ökonomischen und räumlichen Folgen, die aufgrund der saisonalen Arbeitsmigration im Herkunftsgebiet (in diesem Fall in der Region Konin) entstanden sind. Aus diesem Grund beziehen sich die meisten der im Folgenden dargestellten Informationen nicht nur auf das Jahr 2005, sondern auch auf das Jahr 2009. Diese Betrachtung zweier Zeiträume soll dazu führen, ein aussagekräftigeres Bild der Entwicklung der sozialen, wirtschaftlichen und räumlichen Situation der Migranten in der Region Konin zu gewährleisten.

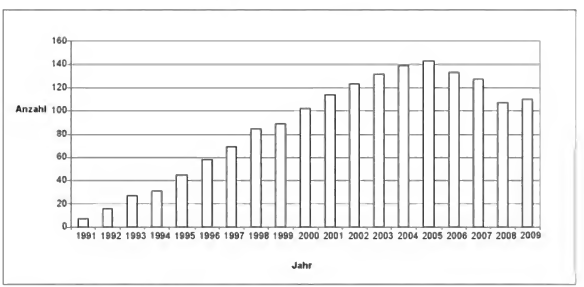
Copyrighted material

7.1 Informationen über die Arbeitsmigranten aus der Region Konin, die zur Profilerstellung herangezogen werden

7.1.1 Die Dynamik der saisonalen Arbeitsmigration und die Herkunft der Befragten innerhalb der Region Konin

In der analysierten Stichprobe dominierten Personen, die mit der saisonalen Arbeitsmigration erstmalig in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre begonnen haben. Etwa 60 % der Befragten sind 1996 zum ersten Mal nach Deutschland zur Arbeitsaufnahme ausgereist. Einige davon haben aber auch noch danach saisonal in Deutschland gearbeitet. An der Untersuchung nahmen auch Personen teil (5 %), die zu Beginn des Transformationsprozesses (1990) zur saisonalen Arbeitsaufnahme ausgereist sind (Abb. 7.1).

Abb. 7.1: Dynamik der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland 1990–2009 auf der Grundlage einer Umfrage im Jahr 2009

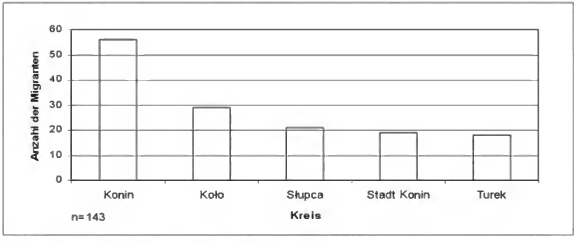


Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Copyrighted material

Wie Abbildung 7.2 zeigt, kamen fast 39 % der Befragten aus dem Kreis Konin, ca. 20 % aus dem Kreis Koło sowie 15 % aus Słupca, 13 % aus der Stadt Konin und am wenigsten aus dem Kreis Turek (13 %).

Abb. 7.2: Die saisonale Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland im Jahr 2005, auf Grundlage einer Erhebung im Jahr 2009



Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

99 Befragte lebten zum Zeitpunkt der Ausreise in Dörfern (Tab. 7.1), was insgesamt 69 % der befragten Gruppe ausmachte (Abb. 7.3). Der Rest (31 %) kam zumeist aus kleinen Städten mit weniger als 10 000 Einwohnern (12 %), und aus größeren Städten mit ca. 50 000–100 000 Einwohnern (13 %) (Tab. 7.1).[93] Unter Zugrundelegung eines 99,9%igen Vertrauensintervalls stammen im Jahr 2005 mehr Migranten aus Dörfern

[93] Da die Stadt Konin als einzige in der Region eine so große Bevölkerungsanzahl aufweist, kann man folglich feststellen, dass diese 19 Befragten alle aus der Stadt Konin kamen.

Copyrighted material

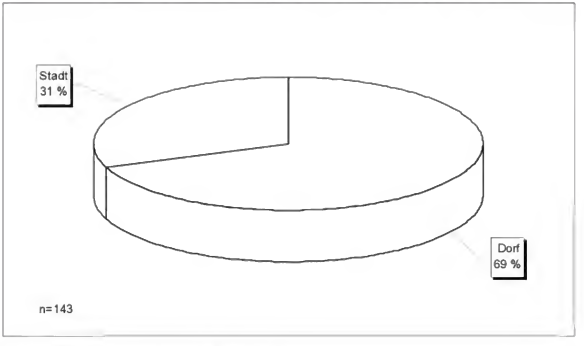
als aus Städten (Signifikanzniveau t nach Fisher und Yates bei zweiseitigem Test: 3,291).

Tab. 7.1: Herkunft der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin in den Jahren 2005 und 2009, auf Grundlage einer Umfrage im Jahr 2009

Siedlung	2005		2009	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Dorf	99	69,2	78	54,5
Stadt < 10 000 Einwohner	17	11,9	21	14,7
10 000–25 000	8	5,6	11	7,7
50 000–100 000	19	13,3	33	23,1
Allgemein	**143**	**100**	**143**	**100,0**

Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Abb. 7.3: Herkunft der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin, aufgeschlüsselt nach den Kriterien Dorf/Stadt (2005), auf Grundlage einer Erhebung im Jahr 2009



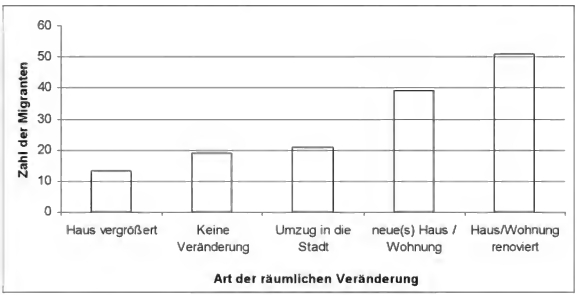
Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Copyrighted material

Auf Grundlage der Tabelle 7.1 können bereits erste räumliche Folgen der Arbeitsmigration für die Region Konin benannt werden. Es wird erkennbar, dass im Jahr 2009 21 der befragten Personen das Dorf, in dem sie im Jahr 2005 lebten, verlassen haben und in die Stadt gezogen sind. Die meisten davon (14) sind in die größte Stadt der Region gezogen, also nach Konin. Als Grund des Umzugs in eine größere Stadt haben 18 Personen bessere Arbeitsmöglichkeiten angegeben und 3 Personen den Besuch einer in der Stadt ansässigen Schule genannt. In diesem Zusammenhang ist es auch interessant zu erwähnen, dass alle 21 befragten Personen Frauen waren. Es könnte daher vermutet werden, dass die Frauen das bisweilen schwierige dörfliche Leben hinter sich lassen wollten und ihr Leben neu ausrichten wollten. Aber der Umzug in eine größere Stadt ist nicht die einzige Mobilitätsform, die bei den Migranten zu erkennen war: Nach der saisonalen Arbeitsaufnahme in Deutschland im Jahr 2005 haben 39 der befragten Migranten ein neues Haus in ihrem Wohnort gebaut oder gekauft (s. Fotografie 1-4). Weitere 51 Personen haben ihr Haus oder ihre Wohnung renoviert und 13 weitere Personen haben ihr Haus vergrößert (Bau einer neuen Etage oder Anbau) (Abb. 7.4 und Fotografien 5 und 6). Zur statistischen Signifikanz dieser Werte sei angemerkt, dass unter Zugrundelegung eines 99%igen Vertrauensintervalls die große Mehrheit der Arbeitsmigranten die nicht umgezogen sind, ihr Haus bzw. Ihre Wohnung renoviert, ihr Haus vergrößert oder ein neues Haus gebaut oder gekauft haben (t=3,291).

Copyrighted material

Abb. 7.4: Räumliche Veränderung der befragten saisonalen Arbeitsmigranten in der Region Konin nach der Rückkehr von der saisonalen Arbeit im Jahr 2005, auf Grundlage einer Erhebung im Jahr 2009



Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

7.1.2 Alter und Geschlecht der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin im Jahr 2005

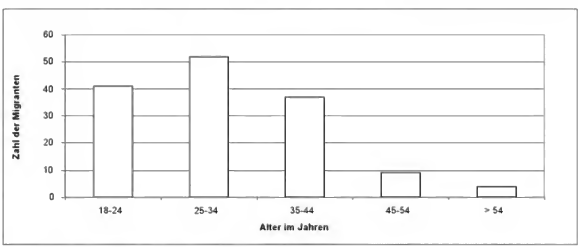
Das Phänomen der saisonalen Arbeitsmigration lässt sich nicht durch besondere Qualifikationsansprüche des Arbeitgebers an die Arbeitsmigranten charakterisieren; die durchgeführten Tätigkeiten sind in der Regel sehr einfach. Aufgrund der Struktur der in Deutschland für Arbeitsmigranten verfügbaren Arbeitsplätze nehmen in erster Linie junge Arbeitnehmer, die erst am Anfang ihres beruflichen Lebenswegs stehen, die Chance zur Arbeitsmigration war. Darüber hinaus gibt es auch die Gruppe der älteren Arbeitsmigranten, die die Beschäftigung im Ausland vor allem als nebenberufliche Tätigkeit be-

Copyrighted material

trachten. Diese Thesen werden durch die Ergebnisse der durchgeführten Befragungen bestätigt.

Aus der Analyse der Aussagen der befragten Personen ergab sich, dass sich vor allem junge Menschen, die zwischen 25–34 Jahre alt waren (36 %), zur saisonalen Arbeitsmigration nach Deutschland entschlossen (ähnliche Ergebnisse erhielten unter anderem HÖNEKOPP, KRANZUSCH 1977; ANISIEWICZ 2000). Die zweitgrößte Gruppe unter den Befragten bildeten die jungen Arbeitnehmer unter 24 Jahren (29 %), die drittgrößte die Arbeitnehmer zwischen 35–44 Jahren (26 %). Die kleinste Gruppe (3 %) bildeten die Migranten im Alter von mehr als 54 Jahren (Abb. 7.5) (Zur statistischen Signifikanz: Unter Zugrundelegung eines 99%igen Vertrauensintervalls ist die Mehrheit der Arbeitsmigranten jünger als 35 Jahre).

Abb. 7.5: Altersstruktur der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin, die im Jahr 2005 eine saisonale Beschäftigung in Deutschland aufgenommen haben, auf Grundlage einer Umfrage im Jahr 2009

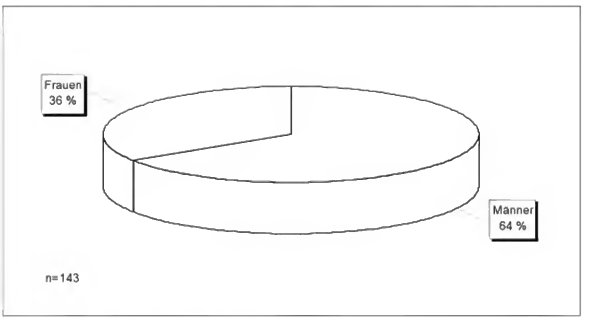


Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Copyrighted material

Obwohl man die saisonale Arbeit in Deutschland gemeinhin als relativ unqualifizierte Tätigkeit bezeichnen könnte, erfordert sie jedoch oftmals große physische Kräfte und ist daher für ältere Arbeitnehmer oftmals nicht geeignet. Aus diesem Grund kann festgestellt werden, dass der deutsche Markt für saisonale Arbeit vor allem für junge Männer und Frauen interessant ist (vgl. auch MARKOWSKA 2000; ANISIEWICZ 2000). Der Frauenanteil beträgt 36 % (Abb. 7.6).

Abb. 7.6: Geschlechtsstruktur der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin im Jahr 2005, auf Grundlage einer Umfrage im Jahr 2009



Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Betrachtet man die Gliederung der befragten Migranten im Hinblick auf den Anteil der Geschlechter in einer bestimmten Altersgruppe, so können entscheidende Unterschiede festgestellt werden (Abb. 7.7). Die meisten Frauen entscheiden sich im Alter zwischen 18 und 24 Jahren für eine Arbeitsmigration. Der Anteil der Frauen in dieser Altersgruppe ist jedoch ähnlich

Copyrighted material

als der Männer. Die Männer hingegen dominieren zahlenmäßig in der Altersgruppe der zwischen 25- und 54-Jährigen sowie 45- und 54-Jährigen.

Abb. 7.7: Anteil der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin nach Geschlecht in einer bestimmten Altersgruppe im Jahr 2005, auf Grundlage einer Umfrage im Jahr 2009

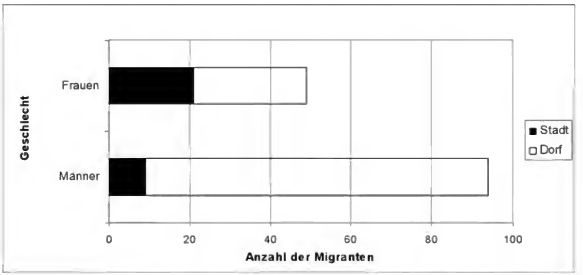
Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Auffällig ist, dass aus der Stadt mehr Frauen als Männer zur saisonalen Arbeit nach Deutschland ausgereist sind (Abb. 7.8). (Die berechneten Werte liegen innerhalb eines 98%igen Vertrauensintervalls; t=2,457). Man nimmt an, dass aus dem Dorf mehr Männer eine Beschäftigung als Arbeitsmigranten aufgenommen haben, weil Dorfbewohner eher über Erfahrungen in den Kernbereichen saisonaler Arbeit wie beispielsweise Landwirtschaft oder Bauwesen verfügen. Demgegenüber kommen Frauen aus der Stadt wahrscheinlich eher für weniger

Copyrighted material

körperlich anstrengende Tätigkeiten in den Bereichen Altenpflege, Gebäudereinigung und Gastronomie etc. in Frage.

Abb. 7.8: Die Herkunft der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin entsprechend ihres Geschlechts, aufgeschlüsselt nach den Kriterien Dorf/Stadt (2005), auf Grundlage einer Umfrage aus dem Jahr 2009



Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

7.1.3 Familienstand der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin

Die überwiegende Mehrheit der Befragten war im Jahr 2005 verheiratet (70,6 %), jede vierte Person ledig, und 2,1 % waren geschieden (Tab. 7.2). Das Phänomen der saisonalen Arbeitsmigration betrifft also nicht vorrangig ledige Personen, wie man auf den ersten Blick vermuten könnte, sondern auch

Copyrighted material

Menschen, die schon eine Familie gegründet haben.[94] Als Bestätigung für diese These können die Angaben in Tabelle 7.2 dienen, die einen Überblick über den Familienstand der Befragten gibt. 70,6 % der befragten saisonalen Arbeitsmigranten hatten im Jahr 2005 bereits Kinder, die meisten zwei (32,9 %) (Tab. 7.3).

Die Informationen über den Familienstand und die Anzahl der Kinder der Befragten aus den Tabellen 7.2 und 7.3 erlauben Rückschlüsse auf weitere Folgen der saisonalen Arbeitsmigration. So zeigt sich deutlich, dass es im Jahr 2009 deutlich weniger ledige Befragte gab als in 2005. (Die berechnete Wert der Stichprobenanalyse liegt innerhalb eines 99,9% Vertrauensintervalls; t=3,5). Das heißt, dass im Jahr 2009 bereits ein größerer Anteil der Befragten verheiratet war als im Jahr 2005.

Tab. 7.2: Familienstand der Befragten im Jahr 2005 im Vergleich zu 2009

	Verheiratet	Ledig	Geschieden	Witwe	Insgesamt
Anzahl in 2005	101	37	3	2	143
% in 2005	70,6	25,9	2,1	1,4	100
Anzahl in 2009	119	11	9	4	143
% in 2009	83,2	7,7	6,3	2,8	100

Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

[94] Unter den befragten saisonalen Arbeitsmigranten hatten alle ledigen Personen noch keine Kinder. In Polen herrscht immer noch (obwohl immer weniger) die Überzeugung vor, dass die Kinder erst nach der Eheschließung geboren werden sollten. Diese Ansicht ist in Dörfern und kleinen Städte immer noch sehr stark ausgeprägt, dort kann ein außereheliches Kind als Schande für die ganze Familie betrachtet werden.

Copyrighted material

Tab. 7.3: Anzahl der Kinder der Befragten im Jahr 2005 im Vergleich zu 2009

	keine Kinder	1 Kind	2 Kinder	3 Kinder	4 Kinder	5 Kinder	Insgesamt
Anzahl der Befragten 2005	42	30	47	19	4	1	143
2005 in %	29,4	21,0	32,9	13,3	2,8	0,7	100
Anzahl der Befragten 2009	27	36	54	21	4	1	143
2009 in %	18,9	25,2	37,8	14,7	2,8	0,7	100

Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Der direkte Einfluss der saisonalen Arbeitsmigrationen auf Veränderungen des Familienstands kann hier jedoch nicht in allen Fällen bewiesen werden. Nimmt man aber an, dass die saisonalen Ausreisen zur Verbesserung der materiellen Situation beitragen, könnte vermutet werden, dass dies indirekt zu den Veränderungen des Familienstands, also zu Hochzeiten, führen könnte, was zu den positiven Folgen gerechnet werden kann. Im gleichen Zeitraum hat sich die Zahl der geschiedenen Personen unter den Befragten verdreifacht (von 3 in 2005 zu 9 in 2009). Was die Anzahl der Kinder betrifft, so hat sich die Situation im Jahr 2009 im Vergleich zum Jahr 2005 ebenfalls verändert. Die Anzahl der Migranten ohne Kinder ist kleiner geworden, während sich die Zahl der Migranten mit ein, zwei und drei Kindern leicht erhöht hat.

Copyrighted material

7.1.4 Ausbildungsstand und beruflich-soziale Struktur der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin

Migranten, die sich im Jahr 2005 für eine Beschäftigung in Deutschland entschieden, über einen Berufsgrundschulabschluss (40,6 %).[95] Trotz der Tatsache, dass die Arbeitsplätze, die im Bereich der saisonalen Arbeitsmigration angeboten werden, keine hohe Qualifikation erfordern, hatten die im Jahr 2005 befragten Migranten ihre postsekundäre Bildung abgeschlossen (25,9 %),[96] Abitur (18,9 %) oder sogar einen Hochschulabschluss (11,9 %).

Bis zum Jahr 2009 hat sich die Situation wiederum verändert. Ein Teil der Befragten hat es in der Zwischenzeit geschafft, ihr Abitur, eine postsekundäre Schule oder das Studium abzuschließen. Die Bildungsstruktur der saisonalen Arbeitsmigranten hat sich folglich in der Zwischenzeit deutlich verbessert.

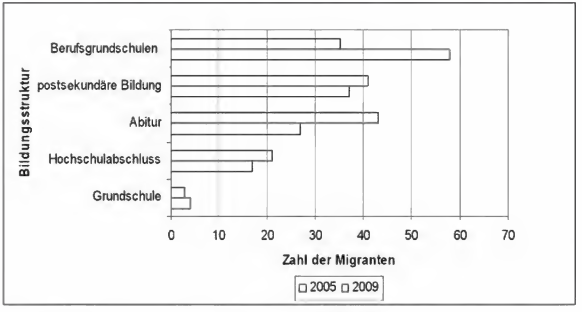
---

95 Die Berufsgrundschulen (Zasadnicze szkoły zawodowe) sind die Schulen in Polen, die auf Tätigkeiten in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen vorbereiten. Die Schüler lernen dort Berufe aus den Bereichen Handwerk, Handel, Dienstleistungen (Friseur, Koch, Bäcker etc.). Die Berufsausbildung nimmt zwei bis drei Jahre in Anspruch, 60 Prozent der Schulstunden werden der praktischen Ausbildung gewidmet. Nach dem Abschluss der allgemeinbildenden Schulen besteht auch die Möglichkeit, sich weiter auszubilden, indem man eine Sekundarschule auswählt, wie das Lyzeum (dies nimmt dann nicht drei, sondern zwei Jahre in Anspruch), oder technische Sekundarschulen, wie Technika (dauert inzwischen nicht mehr vier Jahre, sondern drei). Dies ist ein Verbund aus mehreren Berufsschulen und entspricht einem deutschen Oberstufenzentrum.

96 Postsekundäre Schule (szkoła policealna) ist im polnischen Bildungssystem für die Absolventen der sekundären Schulen gedacht (Lyzeum, Fachschule etc). Um die postsekundäre Schule zu besuchen ist kein Abitur notwendig, doch es muss der Abschluss einer sekundären Schule vorliegen. In den meisten Fällen dauert die Ausbildung an solchen Schulen zwei Jahre, also vier Semester.

Copyrighted material

Abb. 7.9: Die Bildungsstruktur der befragten saisonalen Arbeitsmigranten im Jahr 2005 im Vergleich zum Jahr 2009, auf Grundlage einer Umfrage im Jahr 2009



Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

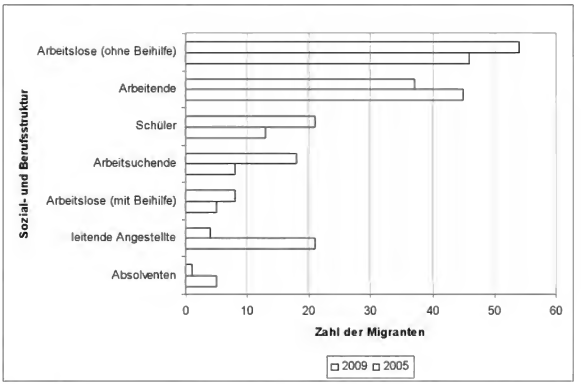
Tab. 7.3: Berufliche Qualifikationen der Befragten im Jahr 2005, laut einer Umfrage im Jahr 2009

Kategorie	Anzahl	%
Facharbeiter	52	36,4
ungelernter Arbeiter	28	19,6
Servicekraft	16	11,2
Bauer	14	9,8
Unternehmer	12	8,4
Arbeitnehmer mit speziellem Fachwissen	11	7,7
ungelernter Angestellter	5	3,5
Spezialist	4	2,8
Fahrer	1	0,7

Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Copyrighted material

Abb. 7.10: Sozial- und Berufsstruktur der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin im Jahr 2005 und im Jahr 2009, auf Grundlage einer Umfrage aus dem Jahr 2009



Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Die genannten Informationen über die Ausbildung der saisonalen Arbeitsmigranten spiegeln jedoch nicht die konkreten beruflichen Qualifikationen der Migranten wider. Denn eine wietere Variable, die als ein wichtiger Faktor zur Einschätzung der tatsächlichen Qualifikation der befragten Personen betrachtet werden kann, ist die berufliche Erfahrung der Migranten im Heimatland, also in Polen. Über 36 % der Migranten haben vor der Ausreise im Jahr 2005 schon als Facharbeiter gearbeitet, obwohl sie über keine entsprechende formale Ausbildung verfügten (Tab. 7.4). (Zur statistischen Signifikanz: Unter Zugrundelegung eines 95%igen Vertrauensintervalls ist die Gruppe

Copyrighted material

der Facharbeiter größer als die Gruppe der ungelernten Arbeiter; t=1,96).

Obwohl die saisonalen Arbeitsplätze in Deutschland vor allem im Bereich der Landwirtschaft angesiedelt sind (Abb. 7.13), bilden die Personen, die in Polen bereits in diesem Sektor tätig waren, lediglich einen kleinen Teil der gesamten Anzahl der Migranten (fast 10 %). Das ist nicht überraschend, wenn berücksichtigt wird, dass die Periode der Ausreise zeitlich mit der größten Arbeitsbelastung dieser Gruppe in der Landwirtschaft ihrer Heimatregion zusammenfällt. Daraus lässt sich auch folgern, dass die speziellen Qualifikationen dieser Gruppe potenzieller Arbeitsmigranten nicht als besonderer Vorteil für die deutschen Arbeitsgeber nutzbar gemacht werden konnte. Der Großteil der Befragten hatte sich bereits eine berufliche Karriere in Polen aufgebaut, war aber trotzdem aus finanziellen Gründen gezwungen, im Ausland zu arbeiten, weil ihr polnisches Gehalt nicht zum Lebensunterhalt reichte.

Die Daten zur Sozial- und Berufsstruktur (Abb. 7.10) können die These bestätigen, dass es sich bei der saisonalen Arbeitsmigration weitestgehend um einen unqualifizierten Arbeitsmarkt handelt, auf dem vor allem qualifizierte Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz finden (vgl. auch ANISIEWICZ 2000). Das heißt konkret, dass das Profil des Arbeitsplatzes nicht dem Profil der Arbeitnehmer entspricht. Für diese Arbeitnehmer war die saisonale Arbeit in Deutschland wahrscheinlich die beste Chance, um ihre Lage zu ändern, da – wie die Abbildung 7.11 zeigt – die meisten Befragten in der Region Konin gar keine Beschäftigung gefunden hätten. Fast 60 % der Befragten waren im Jahr 2005 arbeitslos und haben sich vor allem deswegen dazu entschieden, eine Stelle als saisonale Arbeitsmigranten anzunehmen. Auf die Frage, warum sie keine Stelle in

Copyrighted material

ihrer Heimat gewählt haben, antworteten 89 % der Befragten, dass sie in der Region Konin keine Beschäftigung finden könnten. Eine zweite Gruppe bilden die Migranten, die zwar eine Arbeitsstelle in Polen hatten, aber deren Einkommen zu niedrig war, um von ihren Einkünften angemessen leben zu können. Aus diesem Grund nutzten sie sowohl ihren bezahlten als auch teilweise einen unbezahlten Urlaub, um zusätzlich als saisonale Arbeitsmigranten Geld zu verdienen.

Anhand der Ergebnisse der Befragung zur Ausbildungssituation der Migranten kann ebenfalls festgestellt werden, dass die soziale und berufliche Situation der Arbeitsmigranten sich zwischen 2005 und 2009 verbessert hat. Im Jahr 2005 gab es unter den Migranten mehr Arbeitslose (mit und ohne Beihilfe, insgesamt 62 Personen), Schüler (21) und Arbeitsuchende (18). Die Auswertung der Daten von 2005 und 2009 ermöglicht es somit erneut, ein interessantes Bild der Entwicklung der saisonalen Arbeitsmigration zu zeichnen. Im Jahr 2009 gab es sowohl mehr Arbeitende (45) und Absolventen (5) unter den saisonalen Arbeitsmigranten als auch fünf Mal mehr leitende Angestellte (vor allem im Bereich Baugewerbe/ Renovierungen), aber auch im Handel und in der Agrotouristik (insgesamt 21 Personen).[97] Die berufliche Situation der saisonalen Arbeitsmigranten hat sich also verbessert.

[97] Agrotourismus ist in Deutschland auch unter dem Name Landtourismus bekannt, er bietet Reisen, die mit der Erholung im ländlichen Umfeld verbunden sind. Typische Aktivitäten während eines agrotouristischen Urlaubs sind Reiten, Fahrradfahren, Angeln, aber auch das Erleben und die Teilnahme am dörflichen Alltag, wie z. B. das Melken der Kühe, Käseherstellung, Stall ausmisten usw.

Copyrighted material

7.1.5 Die wirtschaftliche Situation der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin

Tab. 7.4: Einkommensstruktur der befragten Migranten aus der Region Konin im Jahr 2005, auf Grundlage einer Erhebung in 2009

Einkommen in PLN	Einkommen in Euro[98]	Anzahl	%
< 250	< 62,03	5	3,5
251– 500	62,28–124,07	2	1,4
501– 750	124,32–186,10	42	29,4
751–1000	186,35–248,14	55	38,5
1001–1250	248,39–310,17	18	12,6
> 1251	> 310,42	21	14,7
Allgemein		**143**	**100**

Quelle: Daten aus eigenen Erhebungen.

Das monatliche Netto-Einkommen eines großen Teiles (38,5 %) der befragten Migranten betrug vor ihrer Ausreise im Jahr 2005 zwischen 186,35 und 248,14 Euro (Tab. 7.5), nur jeder Siebte (14,7 %) verdiente über 310,42 Euro. Das durchschnittliche Einkommen der befragten Migranten vor der Ausreise im Jahr 2005 betrug 859,27 Zloty (213,22 Euro). Das durchschnittliche Einkommen in der Region Konin im Jahr 2005 betrug 2 277,12 Zloty,[99] umgerechnet 565,04 Euro. Das heißt, dass alle befragten Migranten vor Aufnahme der saiso-

[98] Berechnung aufgrund des durchschnittlichen Wechselkurses für das Jahr 2005 gemäß der polnischen Nationalbank (Narodowy Bank Polski): 1 Euro = 4,03 Zloty.

[99] Quelle: Hauptamt für Statistik (Główny Urząd Statystyczny).

Copyrighted material

nalen Arbeit im Ausland ein über 50 % geringeres monatliches Einkommen erzielten als der Durchschnitt in der Region. Es liegt also nahe, zu vermuten, dass ihre persönlich schlechte wirtschaftliche Situation die befragten Migranten zur Arbeitsaufnahme im Ausland bewogen hat. Insbesondere, wenn man berücksichtigt, dass die Migranten in Deutschland mindestens 1 200 Euro monatlich verdienen konnten.[100]

Der Lohn für die Saisonarbeit in Deutschland hat sich seit Beginn dieses Prozesses durchaus erhöht, z. B. betrug 2001 der durchschnittliche Nettoverdienst (für die gesamte Erntesaison) eines polnischen Saisonarbeiters auf einem Erdbeer-Hof 1946,40 DM (vgl. BECKER 2010, S. 138).

Es kann vermutet werden, dass die Migranten dieses Geld nicht in Deutschland ausgegeben haben, sondern zum Großteil in der Region Konin investiert haben (z. B. haben die Migranten in der Region Konin viele neue Häuser gebaut, vgl. 7.1.1). Die ökonomische Situation der Migranten und ihrer Familien hat sich dadurch verbessert.

7.1.6 Die Deutschkenntnisse der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin

Die Analyse der durchgeführten Fragebögen zeigt, dass das Niveau der Sprachkenntnisse der Migranten sehr unterschiedlich ist. Nur jede vierte Person konnte so gut Deutsch spre-

[100] Laut Angaben der Befragten verdienten diese durchschnittlich einen Lohn von 7,50 Euro pro Stunde. Offiziell waren 8 Stunden Arbeit täglich vorgesehen, 5 Tage in der Woche. In den meisten Fällen aber haben die Migranten freiwillig 10 Stunden pro Tag gearbeitet, manchmal auch am Wochenende. Sie wurden nicht dazu gezwungen, wollten jedoch die Gelegenheit nutzen, mehr zu verdienen.

Copyrighted material

chen, dass sie im Alltag ohne Einschränkungen in Deutschland leben konnte (Tab. 7.6). Jeder Dritte gab an, dass er die deutsche Sprache gar nicht spräche und 40 % der Befragten erklärten, die Sprache schlecht zu sprechen. [101]

Wahrscheinlich nannten deshalb auch über die Hälfte der befragten Migranten auf die Frage *„Was hat Ihnen am meisten an Ihrer Arbeit missfallen?"* Schwierigkeiten, die aus schlechten Sprachkenntnissen resultieren. Dieses Ergebnis ist vor dem Hintergrund der allgemein eher gering ausgeprägten Fremdsprachkenntnisse der Polen nicht so erstaunlich,[102] verwundert aber in diesem konkreten Fall schon, da es sich bei den Migranten ja um Personen handelt, die sich bewusst dafür entschieden haben, eine Anstellung in Deutschland anzunehmen. Diese Migranten mussten sich also durchaus vor ihrer Ausreise bewusst sein, dass es unabdingbar sein würde, über Deutschkenntnisse zu verfügen, um mit ihrem deutschen Arbeitgeber und den anderen Arbeitnehmern kommunizieren zu können.

Auch diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Tätigkeiten, die die saisonalen Arbeitsmigranten in Deutschland ausführen, zumeist geringqualifizierte Tätigkeiten sind und somit nur geringe oder sogar keine Sprachkenntnisse voraussetzen. Bei fast 80 % der Migranten, die über keine oder nur schwache Sprachkenntnisse verfügen, hat sich diese Nichtqualifikation nicht im Geringsten auf die Entscheidung zur Aufnahme einer

---

[101] Auch die Forschungen BECKERS (2010) belegen, dass die meisten Saisonarbeiter (drei Viertel) nur über schlechte oder sehr schlechte Sprachkenntnisse verfügen (S. 137).

[102] Nicht weniger als 55 Prozent aller Polen spricht keine Fremdsprache. Die meisten Polen, die eine Fremdsprache beherrschen, sprechen Russisch (22 Prozent) und Englisch (20 Prozent). Deutsch liegt bei den Fremdsprachen auf dem dritten Platz (14 Prozent) (Quelle: CBOS, 2007 r.).

Copyrighted material

saisonalen Arbeit ausgewirkt.[103] Da jedoch angenommen werden kann, dass selbst bei einfachen manuellen Arbeitstätigkeiten doch eine minimale Sprachkompetenz gewährleistet sein muss, damit Arbeitsanweisungen verstanden werden können, sollte an dieser Stelle die Arbeitsorganisation in den deutschen Unternehmen betrachtet werden. Die Befragung der Migranten zeigte hierbei, welche Mechanismen in den Unternehmen angewandt wurden, um dieses Problem zu lösen. Ein wichtiger Mechanismus in diesem Zusammenhang ist bereits die Form der Rekrutierung der Migranten. Denn die Migranten erhalten bereits durch die Person, die sie an den deutschen Arbeitgeber vermittelt hat, wichtige Informationen zur Art der Tätigkeit und zum Arbeitsalltag.[104] Ein weiterer Mechanismus – und sicher der entscheidende – ist die Strategie der deutschen Unternehmen, polnische Vorarbeiter zu beschäftigen, die zugleich als Dolmetscher für ihre Landsleute fungieren. Der gleiche Befund findet sich auch bei BECKER (2010). Er beschreibt die Aufgaben einer solchen polnischen Leitungsperson noch genauer: „Sie organisiert die Anforderungen der polnischen Saisonarbeiter bei der Arbeitsbehörde, klärt, wer von den diesjährig Beschäftigten auch im nächsten Jahr wieder kommt, lässt sich neue Interessenten von den schon Beschäftigten nennen und übernimmt die Organisation der Unterbringung der Erntehelfer in die vom Erdbeer-Hof zur Verfügung gestellten Unterkünfte." (BECKER 2010, S. 127).

Nach Aussage der befragten Migranten sind bei über 81 % der deutschen Unternehmen, die saisonale polnische Arbeitsmi-

[103] Bei der Frage, ob mangelnde Sprachkenntnisse ein Hindernis darstellen, eine saisonale Arbeitsstelle in Deutschland anzunehmen, waren alle befragten Migranten übereinstimmend der Meinung, dass dies nicht so sei.
[104] Zum Thema Namensverträge – vgl. Kapitel 4.

Copyrighted material

granten beschäftigen, solche Vorarbeiter angestellt, die ihre Landsleute einweisen und deren Arbeit beaufsichtigen. Aufgrund dieser Vorgehensweise können auch Migranten ohne Sprachkenntnisse relativ einfach eine Beschäftigung in Deutschland finden.

Tab. 7.5: Vergleich der Deutschkenntnisse der saisonalen Arbeitsmigranten in den Jahren 2005 und 2009

	Anzahl 2005	% 2005	Anzahl 2009	% 2009
Gar nicht	52	36,4	49	34,3
Schlecht	58	40,6	41	28,7
Mittelmäßig	27	18,9	38	26,6
Gut	5	3,5	12	8,4
Sehr gut	1	0,7	3	2,1
Insgesamt	143	100	143	100.0

Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Aus Tabelle 7.6 wird auch ersichtlich, dass sich die Sprachkenntnisse der Migranten verbesserten haben. Ca. 8 % mehr als in 2005 beherrschten die Sprache mittelmäßig, ca. 5 % mehr als in 2005 konnten die Sprache nach eigenen Angaben „gut" sprechen. Dieses Resultat ist aber trotzdem enttäuschend, wenn man betrachtet, dass sich in der Kategorie „gar nicht" keine signifikante Verbesserung abzeichnet. Dieses könnte damit zu tun haben, dass die meisten Migranten nach wie vor in der Landwirtschaft angestellt worden sind (Abb. 7.14), wo Deutschkenntnisse kaum gefordert und genutzt werden. Die meisten saisonalen Arbeitsmigranten, die ihre Sprache verbessert haben, waren hingegen in der Gastronomie oder der Hotellerie tätig.

Copyrighted material

7.1.7 Gründe, die zur saisonalen Arbeitsmigration nach Deutschland geführt haben

Betrachtet man das Einkommensniveau der Migranten vor und nach der Arbeitsaufnahme in Deutschland, so ist es nicht überraschend, dass die Verbesserung der ökonomischen Situation der Hauptgrund für die Befragten war, sich für die Aufnahme einer saisonalen Arbeit zu entscheiden. Für 37,8 % der Migranten war dies der wichtigste Grund. Auf die Nachfrage, was die Migranten unter „besserer ökonomischer Situation" konkret verstehen, antworteten sie, dass sie hierunter die Befriedigung von Grundbedürfnissen (Nahrung, Kleidungen etc.) sowie auch die Rückzahlung von Krediten verstünden. Darüber hinaus nannten sie ebenfalls die Möglichkeit der Renovierung von Wohnungen und Häusern und den Kauf eines Autos als Indikatoren für eine Verbesserung ihrer ökonomischen Situation. Als Beispiel soll hier die Geschichte einer Migrantin dienen, die als Buchhalterin in einem staatlichen Unternehmen in der Region Konin arbeitet. Ihr Mann hat zum ersten Mal im Jahr 1997 eine saisonale Beschäftigung in Deutschland aufgenommen. Anfänglich wollte er nur ein Mal in Deutschland arbeiten, um mit dem Verdienst das Dach seines Hauses reparieren zu können und danach keine weitere saisonale Tätigkeit in Deutschland annehmen. Aber letztlich kam es anders, als geplant. Nachdem das Dach renoviert war, kamen der neue Bodenbelag, neue Tapeten, neue Möbel und der neue Anstrich des Hauses. Im Jahr 2002 hat ihr Mann sie dann überredet, ebenfalls eine saisonale Beschäftigung in Deutschland aufzunehmen, da sie ein neues Auto und einen neuen Fernseher sowie einen neuen Computer benötigten.

Copyrighted material

Die Frau sagte während der Befragung,[105] dass sie eigentlich nur einmal nach Deutschland reisen wollte, es dann aber doch bis 2008 fortgesetzt habe. Dieses Jahr (2009) war ihre älteste Tochter an ihrer Stelle eingesprungen und ist zusammen mit ihrem Mann zur Arbeit nach Deutschland gereist. Hierdurch kann die Tochter Geld für ihr Studium sparen.

Die konkreten Gründe für die saisonale Arbeitsmigration aus der Region Konin stellt Tabelle 7.7 überblicksartig dar. Nach Angabe der Befragten sei ihr zu niedriges Einkommen die Ursache dafür, dass sie genötigt seien, eine besser bezahlte Arbeit zu finden. Da dies aber in der Region Konin nicht leicht sei, hätten sie sich zur saisonalen Arbeitsmigration entschieden. So gaben 30,1 % der Befragten ihr zu niedriges Einkommen als Grund für die Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland an. Diese ersten beiden Motive zusammen (Tab. 7.7) sind deutlich die wichtigsten (99,9%iges Vertrauensintervall; t=3,291). Fast 20 % der Migranten sind ausgereist, weil sie keine Arbeit in der Region finden konnten. Zur Illustration soll das Beispiel eines Mannes dienen, der in Polen im Bergbau als Steiger gearbeitet hat. Nachdem er wegen Umstrukturierungsmaßnahmen entlassen wurde, konnte er keine Arbeit mehr in der Region finden. Seitdem arbeitet er in der Region Konin nur noch gelegentlich und arbeitet seit 2002 gemeinsam mit seinem Schwiegersohn bei einem landwirtschaftlichen Betrieb in Deutschland. Die genaue Zusammensetzung der Motive, die zur saisonalen Arbeitsmigration in 2005 führten, gegliedert nach den einzelnen Kreisen der Region Konin, zeigt Tabelle 7.8.

---

[105] Buchhalterin aus Turek, Erhebung im September 2008.

Copyrighted material

Während der Befragungen wurden auch andere Gründe genannt. Zu denen gehört beispielsweise der Kauf einer Wohnung oder die Finanzierung einer Heilbehandlung. Die Motive der Migranten zur Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland ändern sich mit steigendem Alter der Migranten. In Abbildung 7.11 sind die folgenden Motive in Relation zum Alter der Migranten erkennbar: Die Motive „Sprache und Land kennenlernen" und „Erhöhung der beruflichen Qualifikationen" waren für Migranten bis zu einem Alter von 25 Jahren am wichtigsten. Die Motive „Schwierigkeiten eine Arbeit zu finden", „Kredit abbezahlen" oder „zu niedriges Einkommen" waren hingegen typisch für Migranten zwischen 25–44 Jahren.

Tab. 7.6: Die Motive, die zur Aufnahme einer saisonalen Beschäftigung in Deutschland im Jahr 2005 geführt haben, auf Grundlage einer Umfrage in 2009

Motive, die zur saisonalen Arbeit geführt haben	Anzahl	% der 143 Antwortenden	% der 197 Antworten
1. Ich wollte meine materielle Situation verbessern	54	37,8	27,4
2. Ich habe zu wenig in Polen verdient	43	30,1	21,8
3. Ich konnte überhaupt keine Arbeit finden	28	19,6	14,2
4. Ich wollte meine Qualifikationen erhöhen	15	10,5	7,6
5. Ich wollte die deutsche Sprache lernen	11	7,7	5,6
6. Eigene Ausbildung oder Ausbildung der Kinder	9	6,3	4,6
7. Ich wollte ein neues/anderes Land kennenlernen	6	4,2	3,0
8. Ich musste einen Kredit / ein Darlehen abbezahlen	7	4,9	3,6
9. andere Gründe	24	16,8	12,2
Total	197	-------	100

Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

[106] Mehrfachantworten waren möglich.

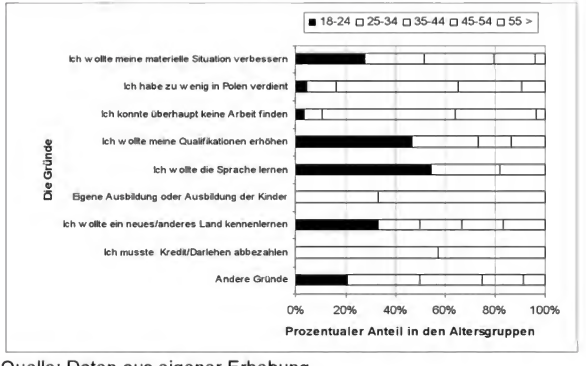
Copyrighted material

Tab. 7.7: Die Motive, die zur Aufnahme einer saisonalen Beschäftigung in Deutschland im Jahr 2005 geführt haben, spezifiziert nach den einzelnen Kreisen der Region Konin, auf Grundlage einer Erhebung im Jahre 2009

	Konin		Stadt Konin		Kolo		Slupca		Turek	
Nr.	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
1	20	35,7	7	36,8	11	37,9	9	42,9	7	38,9
2	16	28,6	7	36,8	9	31,0	6	28,6	5	27,8
3	14	25,0	4	21,1	4	13,8	3	14,3	3	16,7
4	5	8,9	3	15,8	3	10,3	3	14,3	1	5,6
5	4	7,1	2	10,5	2	6,9	2	9,5	1	5,6
6	2	3,6	3	15,8	2	6,9	1	4,8	1	5,6
7	1	1,8	2	10,5	1	3,4	1	4,8	1	5,6
8	1	1,8	3	15,8	1	3,4	1	4,8	1	5,6
9	9	16,1	3	15,8	5	17,2	3	14,3	4	22,2

Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

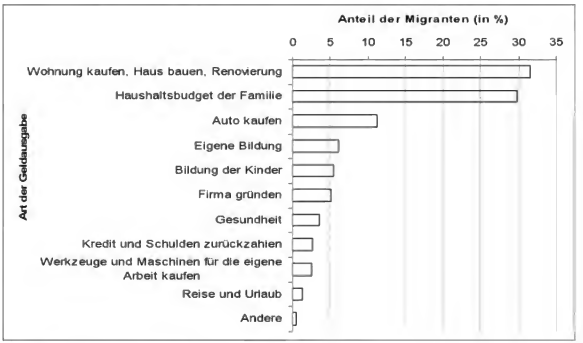
Abb. 7.11: Die Gründe für die saisonale Arbeitsmigration der befragten Migranten aus der Region Konin nach Deutschland im Jahr 2005, spezifiziert nach Altersgruppen, auf Grundlage einer Umfrage im Jahre 2009



Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Copyrighted material

Abb. 7.12: Verwendung des Geldes der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin, das in Deutschland im Jahr 2005 verdient wurde, auf Grundlage einer Umfrage im Jahre 2009



Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Mit den oben genannten Motiven ist natürlich auch die Frage verbunden, wie die Migranten das in Deutschland verdiente Geld ausgegeben haben (Abb. 7.12). Die Analyse der Befragung zeigt, dass die Migranten das in Deutschland verdiente Geld vor allem für die Erhöhung ihres materiellen Lebensstandards ausgegeben haben. Hierbei lassen sich vier Gruppen von Ausgaben unterscheiden: Die erste Gruppe umfasst die Aufstockung des Haushaltsbudgets für die Deckung von Grundbedürfnissen (Gesundheit, Kleidung, Lebensmittel). Zu der zweiten Gruppe gehören Investitionen in die Verbesserung von Wohnverhältnissen (Wohnung kaufen, Haus bauen, Renovierung). Zu der dritten Gruppe gehören alle Investitionen in die Verbesserung der eigenen sozialen und beruflichen Chan-

Copyrighted material

cen (eigene Ausbildung, Ausbildung der Kinder, Gründung einer eigenen Firma, Kauf von Werkzeugen und Maschinen für die Arbeit). Zur vierten Gruppe zählen Ausgaben für den Konsum (Auto kaufen, Reise und Urlaub). Die beiden ersten Gruppen, die ähnlich groß sind, sind die größten der vier Gruppen. Jede von Ihnen ist statistisch signifikant größer als die drittgrößte Gruppe. (Die berechneten Werte der Stichprobenanalysen liegen innerhalb eines 95%igen bzw. 90%igen Vertrauensintervalls; t=1,96 bzw. t=1,645).

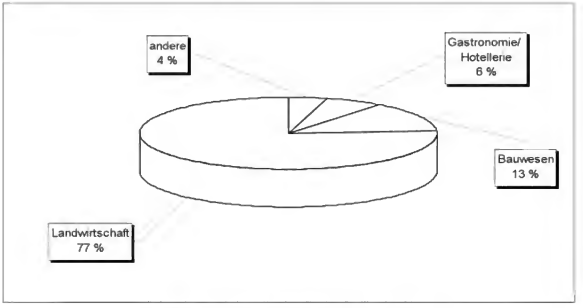
7.2 Zusätzliche Informationen zur saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland – Charakteristik der Arbeit und des Aufenthalts in Deutschland

7.2.1 Arbeitssektoren, in denen die saisonalen Arbeitsmigranten im Jahr 2005 angestellt wurden

Wie bereits erläutert, haben die meisten Befragten im Jahr 2005 eine Beschäftigung im Bereich Landwirtschaft gefunden (Abb. 7.13). Der zweitpopulärste Beschäftigungssektor war das Baugewerbe, gefolgt von der Gastronomie (90%iges Vertrauensintervall, t=1,282), der Hotellerie und anderen Sektoren wie Altenpflege, Reinigungsdienste, Hilfstätigkeiten im Handel etc. Dabei ist hervorzuheben, dass in der Landwirtschaft vor allem Männer gearbeitet haben (Abb. 7.14). Auch das Baugewerbe ist ein typisch männlicher Beschäftigungssektor.
Die weiblichen Migranten fanden neben der Landwirtschaft vor allem in der Gastronomie (Kellnerin, Spülerin) oder in der Hotellerie (Zimmermädchen) oder als Haushälterin (Putzfrau, Altenpflegerin, Babysitterin) eine Beschäftigung.

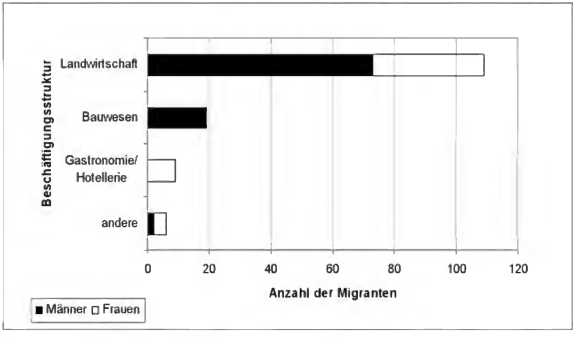
Copyrighted material

Abb. 7.13:Die Beschäftigungsstruktur der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin in Deutschland (2005), auf der Grundlage einer Umfrage im Jahre 2009



Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Abb. 7.14: Die Beschäftigungsstruktur der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin in Deutschland (2005), aufgeschlüsselt nach Männern und Frauen, laut einer Umfrage im Jahre 2009



Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Copyrighted material

7.2.2 Die Methoden, durch welche die Arbeitsmigranten ihre erste Arbeitsstelle in Deutschland gefunden haben, und die Belegschaftsstruktur der Unternehmen im Jahr 2005

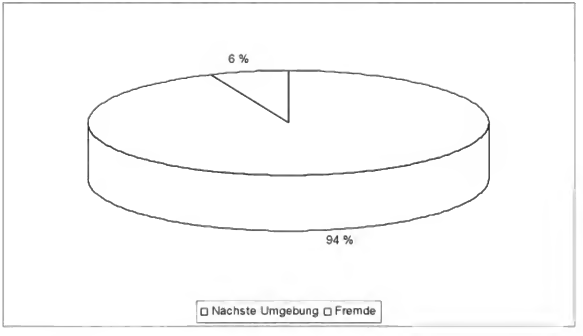
Die Befragung hat bestätigt, dass die meisten Migranten ihre erste Arbeitsstelle in Deutschland dank der Hilfe von Familie und Freunden bekommen haben. Die Bedeutung dieses Faktors für die saisonale Arbeitsmigration ist sehr groß. Die überwältigende Mehrheit der Migranten ist dank der Unterstützung von Freunden und der Familie aus Polen nach Deutschland ausgereist (insgesamt 94 %). Die Vermittlungsagenturen spielten hierbei keine signifikante Rolle. Nur eine Person hat sich entschieden, mithilfe einer solchen Agentur einen Arbeitsplatz in Deutschland zu finden. Die Befragung hat auch gezeigt, dass viele Migranten über einen Zeitraum von mehreren Jahren immer wieder zu demselben, oftmals „befreundeten" Arbeitgeber ausgereist sind. Ein Grund hierfür ist sicherlich, dass dem Arbeitnehmer in diesem Fall die Arbeits- und Wohnverhältnisse vor Ort bereits sehr gut bekannt sind, was die Entscheidung für eine erneute Ausreise erleichtert hat.

Viele Migranten aus der Region Konin haben bei ihrem deutschen Arbeitgeber gemeinsam mit einer bekannten Person aus ihrer Heimatregion gearbeitet, vor allem handelte es sich hierbei um Familienmitglieder (68,5 %). Nur 9 der 143 Befragten haben ausschließlich mit fremden Kollegen zusammengearbeitet (Tab. 7.10). Es kann also festgestellt werden, dass sich in der Region Konin starke Migrationsnetze entwickelt ha-

Copyrighted material

ben.[107] Abbildung 7.15 zeigt die Mitarbeiterstruktur der deutschen Unternehmen noch deutlicher. Die Anwesenheit von Personen aus der nächsten Umgebung vereinfacht den saisonalen Migranten die Überwindung von Schwierigkeiten, die vor allem bei der ersten Aufnahme einer Arbeitsstelle in Deutschland zu überwinden sind, insbesondere im Hinblick auf die Adaptation an neue Arbeits- und Wohnverhältnisse im Ausland.

Abb. 7.15: Herkunft der Arbeitskollegen der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin während der Beschäftigung in Deutschland im Jahr 2005, laut einer Umfrage im Jahre 2009



Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

[107] Migrationsnetze werden als zwischenmenschliche Beziehungen betrachtet, welche Migranten, ehemalige Migranten und Nichtmigranten sowohl in der Heimat als auch im Zielland verbinden (FAIST, 1997a, S. 193). Sie können die Form von Verwandtschafts-, Freundschafts-, und Nachbarschaftsbeziehungen annehmen, aber auch in Form von schwachen sozialen Netzen ausgeprägt sein. (Starke soziale Netze entstehen aufgrund von direkten sozialen Kontakten, Face to Face, schwache soziale Netze basieren auf indirekten Kontakten).

Copyrighted material

Tab. 7.8: Methoden, aufgrund derer die befragten saisonalen Arbeitsmigranten ihre erste Arbeitsstelle in Deutschland gefunden haben, laut einer Umfrage im Jahr 2009

Methoden	Anzahl	%
Verwandte und Freunde in Polen	102	71,3
Verwandte und Freunde in Deutschland	31	21,7
Dank eigener Beziehungen	8	5,6
Durch Vermittlungsagentur in Polen	1	0,7
Andere	1	0,7
Gesamt	143	100

Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Tab. 7.10: Herkunft der Arbeitskollegen der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin während der Beschäftigung in Deutschland im Jahr 2005, laut einer Umfrage im Jahr 2009

Arbeitskollegen	Anzahl	%
Familienmitglied	98	68,5
Bekannten aus Polen	31	21,7
Nachbarn aus Polen	5	3,5
Niemand aus meinem Umfeld	9	6,3

Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Tab. 7.11: Anzahl der Arbeitsmigrationen aus der Region Konin nach Deutschland pro Person, laut einer Umfrage im Jahr 2009

Anzahl der Arbeitsmigrationen pro Person	Anzahl	%
Ein Mal	25	17,5
2–3 Mal	39	27,3
4–5 Mal	29	20,3
6–7 Mal	19	13,3
8 >	31	21,7
Gesamt	143	100,0

Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Copyrighted material

Für die Migranten, die bereits mehrmals eine saisonale Beschäftigung in Deutschland angenommen haben, scheint sich der Kontakt zu Familie und Freunden vor Ort ebenfalls arbeitserleichternd auszuwirken. Viele Migranten arbeiten daher Jahr für Jahr in fast denselben Gruppen. Einige Migranten nehmen nach meinen persönlichen Erfahrungen sogar nicht nur eine Arbeit in Deutschland an, um mehr Geld zu verdienen, sondern auch, um wieder mit den gleichen Personen zusammenzuarbeiten (diese Beobachtung betrifft vor allem junge Migranten, die in der Landwirtschaft arbeiten).

Ab dem Jahr 1990 haben die meisten Befragten mehrmals in Deutschland gearbeitet. Aus den Befragungen wird erkennbar, dass fast 22 % der Migranten acht Mal und öfter eine Beschäftigung in Deutschland angenommen haben. Nur jede sechste befragte Person war nur ein Mal zur saisonalen Arbeit in Deutschland (Tabelle 7.11).

7.2.3 Arbeits- und Wohnverhältnisse der saisonalen Arbeitsmigranten in Deutschland im Jahr 2005

Die Arbeits- und Wohnverhältnisse der Migranten in Deutschland gehören zu den Faktoren, die die individuelle Entscheidung über eine Arbeitsaufnahme im Ausland stark beeinflussen. Die Migranten haben oftmals keine großen Ansprüche, wenn es um Arbeitsbedingungen und Wohnverhältnisse geht. Denn zumeist handelt es sich um einen kurzen Aufenthalt für eine Saison, die in den meisten Fällen nur die Zeit der Ernte von Obst und Gemüse umfasst. Die Einquartierung wird hierbei zumeist vom Arbeitgeber organisiert. Da die meisten Migranten mehrmals bei einem Arbeitgeber arbeiten, kann davon

Copyrighted material

ausgegangen werden, dass ihnen die Wohnsituation oftmals schon vor der Anreise bekannt ist.[108]

Die Dauer der Beschäftigung wird immer durch den jeweiligen Arbeitsvertrag festgelegt. Die meisten befragten Migranten (67,8 %) haben drei Monate pro Jahr in Deutschland gearbeitet. (99,9%iges statistisches Vertrauensintervall; t=3,291). Jeder vierte hat zwischen fünf bis acht Wochen pro Saison in Deutschland verbracht. Nur 2,8 % der Befragten sind länger als drei Monate im Jahr in Deutschland beschäftigt gewesen (Tab. 12).

Die größte Erleichterung für die Migranten war den Angaben der Befragten zufolge die kostenlose Einquartierung, die vom Arbeitgeber sichergestellt wurde. 67,8 % der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin haben im Jahr 2005 so gewohnt. Eine solche kostenlose und von früheren Aufenthalten bereits gut bekannte Wohnung reduziert die Ungewissheit der Migranten und motiviert für die nächste Ausreise.

Tab. 7.12: Länge des Aufenthalts der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin in Deutschland im Jahr 2005, laut einer Umfrage im Jahr 2009

Länge des Aufenthalts im Jahr 2005	Anzahl	%
bis zu 4 Wochen	8	5,6
5–8 Wochen	34	23,8
9–12 Wochen	97	67,8
über 3 Monate	4	2,8
Gesamt	143	100

Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

[108] Diese These betrifft vor allem die Migranten, die in der Landwirtschaft und in der Gastronomie oder als Reinigungskräfte tätig waren. Wenn es um andere Branchen geht (Baugewerbe), so wechselt der Arbeitgeber in den meisten Fällen jährlich.

Copyrighted material

Tab. 7.13: Die Wohnsituation der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin in Deutschland im Jahr 2005, laut einer Umfrage im Jahr 2009

Wohnsituation	Anz.	%
Beim Arbeitgeber	97	67,8
Bei Freunden, Bekannten, Verwandten	40	28,0
Anderweitig	6	4,2
Gesamt	143	100

Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Tab. 7.14: Wohnverhältnisse der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin in Deutschland im Jahr 2005, laut einer Umfrage im Jahr 2009

Wohnverhältnisse	Anz.	%
Mehr-Personen-Zimmer mit Gemeinschaftsbad	78	54,5
Doppel- oder Dreibettzimmer mit Gemeinschaftsbad	37	25,9
Wohnwagen	13	9,1
Container	8	5,6
Einzelzimmer mit eigenem Bad	4	2,8
Zelt	3	2,1
Gesamt	143	100

Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Tab. 7.15: Die Organisation der Verköstigung der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin in Deutschland im Jahr 2005, laut einer Umfrage im Jahr 2009

Verköstigung	Anz.	%
Ich bereite mir mein Essen selbst zu	88	61,5
Der Arbeitgeber bietet alle Mahlzeiten kostenlos an	37	25,9
Ich kaufe alle Mahlzeiten beim Arbeitgeber	11	7,7
Der Arbeitgeber bietet eine Mahlzeit pro Tag kostenlos an	4	2,8
Sonstige Form der Verköstigung	3	2,1
Gesamt	143	100

Quelle: Daten aus eigener Erhebung.

Copyrighted material

Die befragten Migranten, die bei einem deutschen Arbeitgeber gewohnt haben, haben sich nicht über die Wohnverhältnisse beschwert und haben sie als einfach, aber ausreichend beschrieben. Über die Hälfte der Befragten hat in einem Zimmer mit mehreren Personen gewohnt und Bad und Küche mit Mitbewohnern geteilt. Die Wohnungen befanden sich zumeist in Bauernhäusern, die extra für diese Nutzung bereitgestellt worden waren. In großen landwirtschaftlichen Betrieben, in denen eine höhere Zahl von Migranten (über 200 Personen) angestellt war, wurden extra Gebäude gebaut, in denen Wohnungen mit Küche, Esszimmer, Bad und Schlafzimmern eingerichtet wurden. Hier hatten jeweils vier Personen ein gemeinsames Zimmer mir eigener Küche zur Verfügung. Solche Wohnungen wurden auch Migranten zur Verfügung gestellt, die in großen deutschen Städten im Baugewerbe (Renovierungen) gearbeitet haben. Einige befragte Migranten, die im Baugewerbe tätig waren, gaben auch an, dass sie mit anderen Arbeitskollegen eine Einzimmerwohnung angemietet hätten und dort zu fünft oder zu sechst gemeinsam gewohnt hätten (Minimalisierung der Kosten).

Die meisten Migranten mussten sich ihre Mahlzeiten selbst zubereiten (61,5 %). Hierbei ist hervorzuheben, dass die meisten Migranten sich ihre Nahrungsmittel aus Polen mitgebracht haben (Konserven und in Gläsern eingekochte Speisen). In vielen Fällen hat der deutsche Arbeitgeber den Migranten auch erlaubt, die auf dem Bauernhof angebauten Obst- und Gemüsesorten unbegrenzt kostenlos zu verwenden, was die Lebensmittelkosten weiter gesenkt hat und es den Migranten ermöglichte, frische und gesunde Produkte zu essen. Tabelle 7.15 zeigt ebenfalls, dass nur wenige Arbeitgeber den Migranten die Mahlzeiten vollständig bezahlt haben (7,7 %).

Copyrighted material

7.3 Typologie der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin

Die durchgeführten Untersuchungen sowie eigene Beobachtungen erlauben es,[109] eine schematische Typologie der verschiedenen Formen der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin vorzunehmen. Hierbei wurden sowohl die Intensität der Ausreisetätigkeit, das Alter der Migranten, die soziale und berufliche Situation sowie die Gründe für die Aufnahme einer Beschäftigung im Ausland berücksichtigt.

Versuch, einer Klassifikation (vgl. Schema 1):

1. Lebensart-Migranten (45 %)[110]

Die Migration findet mehr als drei Mal statt und erfolgt freiwillig. Sie wird Jahr für Jahr wiederholt. Zu dieser Gruppe gehören vor allem Migranten, die in Polen arbeitslos sind (zumeist mehr Männer als Frauen) oder die in Polen lediglich eine schlecht bezahlte Arbeit haben. Sie wohnen oftmals auf einem Dorf oder in einer kleinen Stadt und haben keine Lebensperspektiven (wollen auch keine haben). Die saisonale Arbeitsmigration wurde von dieser Migrantengruppe bereits vollständig als dauerhaftes Erwerbsmodell in die eigene Lebensführung integriert. Die Migranten, die zu dieser Gruppe gehören, reisen oftmals gemeinsam mit anderen Familienmitgliedern oder Bekannten nach Deutschland. Sie sprechen kaum Deutsch (und möchten die Sprache auch nicht lernen),[111] aber sie wissen

[109] Die folgende Typologie bezieht sich nicht nur auf quantitative Forschungen, sondern die Ergebnisse stammen auch aus eigenen subjektiven Beobachtungen, z. B. solchen, die während der Forschungen hinsichtlich charakteristischer Merkmale der saisonalen Arbeitsmigranten gemacht wurden.

[110] Quelle: Eigene Erhebungen und Beobachtungen.

[111] Quelle: wie 110.

Copyrighted material

schon aus langjähriger Erfahrung, was ihr Arbeitgeber von ihnen erwartet, und haben deswegen auch keine Angst, immer wieder eine Beschäftigung in Deutschland anzunehmen. In Polen suchen diese Migranten keine Arbeitsstelle. Zum Leben reicht ihnen das Einkommen, das sie vom polnischen Staat als Arbeitslosenunterstützung bekommen, und das Geld, das sie in Deutschland saisonal dazuverdienen. Die Ehepartner dieser Migranten sind oftmals auch arbeitslos und möchten diese Lage auch nicht ändern.[112] Während der Abwesenheit ihres Ehepartners bleiben sie zu Hause und passen auf die Kinder und den Haushalt auf. Somit kann in Bezug auf diese Migrantengruppe festgestellt werden, dass der ganze Haushalt von der saisonalen Arbeitsmigration nach Deutschland abhängig ist.

2. Gefangene (35 %)[113]

Ähnlich wie im oben beschriebenen Fall findet die Migration auch bei dieser Gruppe mehr als 3 Mal statt und wiederholt sich Jahr für Jahr, jedoch mit dem Unterschied, dass die Migranten in diesem Fall durch ihre schlechte finanzielle Situation gezwungen sind, erneut eine Beschäftigung im Ausland anzunehmen. Jedes Jahr versprechen sie sich selbst, dass es diesmal zum letzten Mal ist, aber in der letzten Minute entscheiden sie sich wieder dafür, eine saisonale Beschäftigung in Deutschland anzunehmen. Die Migranten, die dieser Gruppe zuzuordnen sind, haben zumeist eine Arbeitsstelle in der Region, diese ist aber oft schlecht bezahlt. Sie nutzen deswegen sowohl ihren bezahlten sowie auch ihren unbezahlten Urlaub, um saisonal in Deutschland zu arbeiten. Bei diesen Migranten ist erkennbar, dass sie müde und überlastet sind.

---

[112] Quelle: wie 110.
[113] Quelle: wie 110.

Copyrighted material

Oft hatten sie seit Jahren keinen Urlaub mehr und haben auch keine entsprechenden Perspektiven.[114]

3. Pragmatiker (15 %)[115] –
Bei dieser Gruppe findet die saisonale Arbeitsmigration nur 1 bis 2, maximal 3 Mal statt und wird anschließend nicht wiederholt. Die Migranten, die zu dieser Gruppe gehören, haben klar definierte Ziele und wollen diese unbedingt so schnell wie möglich erfüllen.[116] Zu dieser Gruppe gehören vor allem junge Menschen, die schnell ihre Ziele erreichen wollen. Zu diesen Zielen gehören beispielsweise die eigene Hochzeit, die Renovierung eines Hauses, ein neues Auto oder eine neue Wohnung. Nachdem diese Wünsche erfüllt wurden, reisen diese Migranten nicht mehr zur saisonalen Arbeit nach Deutschland aus, sondern suchen sich eine Beschäftigung in ihrer Heimatregion.

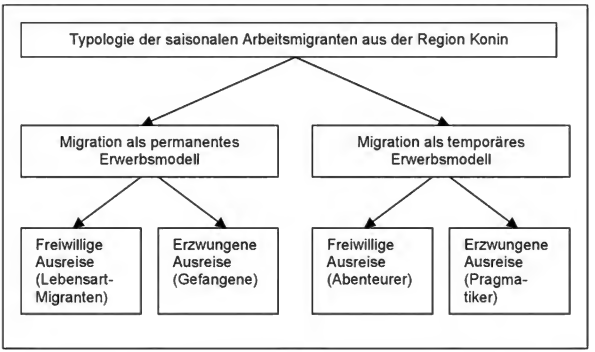
4. Abenteurer (5 %)[117]
Diese Migranten nehmen auch nur maximal 3 Mal eine saisonale Beschäftigung in Deutschland an, danach setzen sie diese Form der Beschäftigung nicht weiter fort. Diese Migranten studieren oftmals oder besuchen eine Schule. Sie möchten einfach etwas erleben, ein neues Land, eine neue Sprache und eine neue Kultur kennenlernen. Das durch die saisonale Arbeit verdiente Geld geben sie zumeist für Freizeitaktivitäten und Ähnliches aus. Sie betrachten den Auslandsaufenthalt als tolle Erfahrung.[118]

---

[114] Quelle: wie 110.
[115] Quelle: wie 110.
[116] Quelle: wie 110.
[117] Quelle: wie 110.
[118] Quelle: wie 110.

Copyrighted material

Schema I: Typologie der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin



Quelle: Eigene Darstellung.

Bei aller Vorsicht vor unzulässigen Verallgemeinerungen lässt sich folgendes Profil eines durchschnittlichen saisonalen Arbeitsmigranten erstellen:

- eine junge Person (25–34 Jahre)
- öfter ein Mann als eine Frau (64 %)
- stammt aus einem nur gering urbanisierten Gebiet, also aus einem Dorf (69,2 %) oder einer kleineren Stadt (17,5 %)
- ist verheiratet (70,6 %) und hat zwei Kinder (32,9 %)
- hat nur die Berufsgrundschule abgeschlossen (40,6 %)
- ist arbeitslos (37,8 %)
- verdient in Polen ca. 190–250 Euro im Monat
- spricht gar nicht (36,4 %) oder schlecht (40,6 %) Deutsch

Copyrighted material

- will seine ökonomische Situation verbessern
- arbeitet in Deutschland in der Landwirtschaft (77 %)
- fand die Arbeitsstelle in Deutschland mithilfe von Verwandten und Freunden (71,3 %)
- arbeitet in Deutschland gemeinsam mit Personen aus seinem nächsten sozialen Umfeld (94 %)
- ist schon 2–3 Mal zur Arbeitsaufnahme ausgereist
- arbeitet in Deutschland ca. 9–12 Wochen pro Jahr (67,8 %).

Das hier vorgestellte Profil der Migranten stimmt weitgehend mit dem überein, was aus den Forschungen BECKERS (2010) abgeleitet werden kann. Auch nach seinen Untersuchungen ist ein Saisonarbeiter meistens eine junge Person. Der Altersdurchschnitt bei BECKER ist ein wenig höher als bei den für diese Untersuchung befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin: Die meisten Befragten bei BECKER waren zwischen 35 und 44 Jahre alt (37 %). Etwas überraschend ist, dass in BECKERS Untersuchung die meisten Arbeiter Frauen waren (67,5 %). Wie bei der Untersuchung der Arbeiter aus der Region Konin kamen die Befragten meistens aus Dörfern (65 %) und kleinen Städten (8,8 %). Sie hatten im Jahr 2001 zu einem großen Teil durchschnittlich zwei Kinder (35,8 %) und waren meistens verheiratet (82,4 %). Auch die Ausbildung stimmt mit den hier vorgestellten Ergebnissen überein. Die meisten Arbeiter hatte die Berufsgrundschule abgeschlossen (37,1 %), sie verdienten in ihrer Heimat ungefähr 100 Euro.[119] Auch BECKERS Daten belegen, dass die saisonalen Arbeitsmigranten schlecht oder sehr schlecht

[119] Hier stellt sich die Frage, ob die Migranten aus der Region Konin nicht eventuell falsche Angaben gemacht haben, indem sie höhere Einkommen in die Fragebögen eingetragen haben (190-250 Euro im Monat).

Copyrighted material

deutsch sprachen (ca. 75 %). Ebenso war ihre Hauptmotivation, dass sie ihre finanzielle Situation verbessern wollten (70,2 %). Interessant ist, dass auch BECKER zu dem Ergebnis kommt, dass die saisonalen Arbeitsmigranten in den meisten Fällen die Arbeit in Deutschland über Freunde bzw. Bekannte in Polen fanden (72,9 %).

Tab. 7.16: Die Folgen der saisonalen Arbeitsmigration in der Region Konin, auf Grundlage von Forschungen im Jahr 2009

POSITIV	NEGATIV
WIRTSCHAFTLICHE FOLGEN	
» Zustrom von ausländischem Kapital » Verbesserung der wirtschaftlichen Situation	» Das in Deutschland verdiente Geld wurde vor allem nur für den Konsum ausgegeben (Mangel an Investitionen und Unternehmertum)
SOZIALE FOLGEN	
» Anstieg der Eheschließungen » Anstieg der Geburten » Anstieg des Bildungsniveaus » Verbesserung der sozialen und beruflichen Situation » Verbesserung der Sprachkenntnisse	» Anstieg der Ehescheidungen » Aufgeschobene Mutterschaft
RÄUMLICHE FOLGEN	
» Umzug in eine größere Stadt » Kaufen eines neuen Hauses / einer neuen Wohnung » Renovierung eines Hauses / einer Wohnung » Vergrößerung von Haus / Wohnung	

Quelle: Eigene Erhebungen und Beobachtungen.

Copyrighted material

Die im Rahmen dieser Arbeit angewandten Forschungsmethoden erlauben es auch, den Versuch zu unternehmen, die Folgen der saisonalen Arbeitsmigration für die Region Konin zu kategorisieren. Der folgende Überblick dient nur als Orientierung zur Illustration der Folgen der saisonalen Arbeitsmigration im Herkunftsgebiet.

Analysiert und verfolgt man die Ergebnisse der oben genannten Forschungen, so sollte angemerkt werden, dass die Datensätze mit einer bestimmten Unvollkommenheit belastet sind. In mehreren Fällen war es unmöglich, konkret von einem Ursache-Wirkungs-Zusammenhang zu sprechen (z. B. bei Migrationsnetzwerken, Eheschließungen, Scheidungen). Diese Fehler ergeben sich aus verschiedenen Gründen. Erstens ist zu berücksichtigen, dass die Befragten nicht immer die Wahrheit gesagt haben könnten. Eine solche Situation könnte insbesondere bei den Fragen eintreten, in denen nach dem Einkommen oder der Ausbildung der Migranten gefragt wurde. Im Rahmen der Forschungen konnte bemerkt werden, dass die Migranten besonders auf diese beiden Fragen ungern antworteten. Aus diesem Grund liegt die Vermutung nahe, dass die befragten saisonalen Arbeitsmigranten nicht vollkommen wahrheitsgemäß geantwortet haben, was dazu geführt haben könnte, dass die beiden Variablen als leicht überschätzt eingestuft werden müssen. Zweitens mussten die Befragten nicht auf Fragen antworten, die das Jahr 2005 betrafen. Daher könnten etwaige falsche Ergebnisse nicht nur aufgrund von Unzulänglichkeiten der Erinnerung entstanden sein, sondern auch aufgrund von systematischen Versuchen der Befragten, die Wirklichkeit explizit falsch darzustellen. Aus diesem Grund sind die oben genannten Ergebnisse der Studie mit der gebotenen Vorsicht zu interpretieren. Trotz der genannten mögli-

Copyrighted material

chen Fehlerquellen scheinen diese die Validität der Untersuchung jedoch nicht allgemein zu beeinträchtigen, da die Ergebnisse in ihrer Tendenz auch den Forschungen anderer Wissenschaftler entsprechen (z. B. LINDSTROM/ LAUSTER 2001, BAUER/ZIMMERMANN 1995, MASSEY u.a. 1999, TAYLOR 1986).

In den bekanntesten Studien wurde die Auswirkung der Arbeitslosigkeit der Migranten auf deren Neigung zur Migration als stark beschrieben (vgl. LINDSTROM/ LAUSTER 2001).[120] In der vorliegenden Studie bilden die Arbeitslosen die größte Gruppe der saisonalen Arbeitsmigranten (> 40 %). Aus theoretischer Sicht sollte eine arbeitslose Person eine relativ große Neigung zur Mobilität haben, weil in diesen Fällen die alternativen Kosten, die mit der Ausreise verbunden sind, niedriger sind als bei Berufstätigen. Außerdem kann davon ausgegangen werden, dass eine in der Region Konin (oder anderswo) berufstätige Person auch ohne Arbeitsmigration ihren Lebensunterhalt bestreiten kann. Für diejenigen, die Schwierigkeiten haben, eine Arbeit in ihrem Wohnort zu finden, kann die saisonale Arbeitsmigration die einzig mögliche Form der Erwerbstätigkeit sein. Ihre finanzielle Situation kann aus diesem Grund so angespannt sein, dass sie nur auf *push*-Faktoren (vor allem Arbeitslosigkeit) reagieren. Ein solcher Effekt wurde von BAUER/ZIMMERMANN (1995) bestätigt. Nach ihrer Meinung ist bei Arbeitslosen der Hauptgrund für die Mobilität in den negativen lokalen ökonomischen Verhältnissen zu sehen.

---

[120] Eine Ausnahme stellt eine Untersuchung zur Migration von Ost- nach West-Deutschland dar (BURDA 1993), in der keine statistisch signifikanten Auswirkungen belegt werden konnten, die einen Einfluss der Situation auf dem Arbeitsmarkt auf die Migration belegen könnten. Dies deutet darauf hin, dass die Interpretation der Migrationsproblematik noch schwieriger ist, wenn ein Arbeitsmarkt durch den Staat kontrolliert wird.

Copyrighted material

In der vorliegenden Untersuchung wurde auch darauf hingewiesen, dass die meisten Migranten sich in einer schwierigen finanziellen Lage befunden haben (vgl. Tab. 7.5), infolge derer sie eine saisonale Arbeit im Ausland angenommen haben. Die materielle Situation gilt hierbei gewöhnlich als der wichtigste Aspekt der Mobilität. Es ist selbstverständlich schwierig, in diesem Zusammenhang eine Aussage zu treffen, die diese zwei Variablen allgemeingültig verbindet (BAUER/ ZIMMERMANN 1995). Die Schlüsselvariable in Bezug auf den ökonomischen Status der Migranten ist das Einkommensniveau. Viele Forschungen haben nachgewiesen, dass das persönliche Einkommen der Migranten starke Auswirkungen auf die Mobilität hat (STARK/TAYLOR 1991; ADAMS 1993).[121] Im Allgemeinen scheint es so zu sein, dass nach der Überschreitung eines bestimmten Wohlstandsniveaus die Neigung zur Mobilität kleiner wird, weil die *push*-Faktoren schwächer werden.[122]

Die befragten saisonalen Arbeitsmigranten haben auch sehr starke Migrationsnetzwerke gebildet, die sich dadurch auszeichnen, dass die meisten Migranten mit Personen aus ihrer nächsten Umgebung zur Arbeit ausgereist sind. In einigen Fällen hatten bereits Familienangehörige oder Freunde im Ausland gearbeitet (vgl. Tab. 7.10). Diese interpersonalen Bindungsnetze haben sehr großen Einfluss auf die Mobilität der

---

[121] Nicht alle Wissenschaftler sind damit einverstanden. Kenneth ROBERTS (1982) hat Forschungen über Migrationen aus landwirtschaftlichen Gebieten Mexikos in die USA durchgeführt. Nach seiner Meinung wirkt sich die ökonomische Situation gar nicht auf die Neigung einer Person zur Mobilität aus. Es muss hierbei aber angemerkt werden, dass die schlechte wirtschaftliche Situation der Migranten oder potenziellen Migranten in dem Fall mit der Neigung zur Mobilität korreliert, wenn die Abwanderung mit relativ niedrigem Geldaufwand realisiert werden kann, also im Fall von Binnenmigrationen oder Außenmigrationen.

[122] Vgl. Kapitel 8.

Copyrighted material

Migranten. Sie senken vor allem die mit der Migration verbundenen Kosten und Risiken. Die Anwesenheit eines Mitglieds der Familie oder des Freundeskreises im Ausland bedeutet oftmals, dass sich der Migrant keine Wohnung suchen muss, was die Kosten des Aufenthalts um ein Vielfaches verringert. Dank der somit ebenfalls gegebenen Informationen über das Zielland hat der Migrant eine genaue Verstellung über seinen Arbeitsort und kann Kosten genau planen. Die Netze reduzieren auch die Unsicherheit, die mit der Arbeitssuche im Zielland verbunden ist. Familie oder Bekannte versorgen die neuen Migranten nicht nur mit Informationen, sondern helfen auch bei der Arbeitsvermittlung. In Forschungen über diese Netze nutzen Sozialwissenschaftler vor allem qualitative Methoden. Quantitative Methoden stellen eher eine Ausnahme dar. Die quantitativen Forschungen, die es gibt, haben die oben beschriebenen Ergebnisse jedoch bestätigt. Die Migrationsnetzwerke haben sehr starke Auswirkungen auf die Mobilitäts-Entscheidung, und die meisten Migranten verfügen über sehr starke Migrationsnetzwerke (MASSEY u. a. 1987; DE JONG/RICHTER/ISARABHAKDI 1996; LINDSTROM/LAUSTER 2001; STARK/TAYLOR 1991; TAYLOR 1986).

Eine der wichtigsten Variablen, die in dieser Erhebung berücksichtigt wurden, ist das Alter der saisonalen Migranten. Das Alter einer Person entspricht oftmals einem bestimmten Lebensabschnitt, was sich auch auf die Neigung zur Mobilität auswirkt. Forschungen zeigen, dass sich insbesondere junge Menschen durch eine starke Neigung zur Mobilität auszeichnen. Die größte Wahrscheinlichkeit, dass eine Person sich für eine Migration entscheidet, liegt im Alter von 20–35 Jahren (Abb. 7.5). Diese Altersgruppe zeichnet sich beispielsweise durch die Neugier, ein neues Land kennenzulernen, aus,

Copyrighted material

und auch dadurch, neue Erfahrungen sammeln zu wollen. Im Vergleich mit älteren Menschen sind junge Leute stärker bereit, Risiken anzunehmen. In den meisten bekannten Forschungen wurde mit statistischen Methoden bewiesen, dass das Alter einer Person ihre Neigung zur Mobilität beeinflusst (LINDSTROM/ LAUSTER 2001; STARK/TYLOR 1991; TYLOR 1986; ADAMS 1993; MASSEY/ZENTENO 2000).

Eine sehr wichtige Rolle bei der Planung der Migration spielt auch das Geschlecht der Migranten. Dieser Aspekt ist vor allem in sehr traditionellen Gesellschaften wichtig, zu welchen man auch die Region Konin zählen kann, wo eine traditionelle Geschlechterordnung eine besondere Rolle spielt und wo in den meisten Fällen ein patriarchalisches Familienmodell vorherrscht (im Jahr 2005 waren 64 % der befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin Männer). In einem solchen Familienmodell sind die Männer diejenigen, die für die Familien sorgen müssen und das Familieneinkommen erwirtschaften. Aus diesem Grund sind es auch vor allem die Männer, die zum Arbeiten ins Ausland reisen. Zudem wird bei den meisten saisonalen Beschäftigungen – wie bereits erwähnt – ein hohes Maß an körperlicher Kraft verlangt, aus welchem Grund Männer für diese Tätigkeiten geeigneter sind als Frauen (MASSEY u. a. 1987; MASSEY/ZENTENO 2000; LINDSTROM/LAUSTER 2001).

Im Bezug auf die Mobilität spielt auch das Ausbildungsniveau der Migranten eine große Rolle. Es kann festgestellt werden, dass die Neigung zur Mobilität umso größer ist, je geringer das Bildungsniveau ist (MASSEY/ZENTENO 2000; LINDSTROM/ LAUSTER 2001; STARK/TYLOR 1991; TYLOR 1986; ADAMS 1993). Insbesondere im Fall von saisonalen Beschäftigungen, die körperlich sehr anstrengend sind, ist es nicht verwunderlich, dass

Copyrighted material

Personen mit höherem Bildungsniveau lieber eine Arbeit in ihrer Region aufnehmen (vgl. Abb. 7.9). Bei diesen gut ausgebildeten Personen sind daher eher Formen der Binnenmigration oder aber eine langfristige Außenmigration verbreitet, da bei diesen Migrationsformen mehr Möglichkeiten bestehen, eine qualifiziertere Beschäftigung zu finden.

Copyrighted material

Copyrighted material

8 Die Folgen der saisonalen Migration der Arbeitskräfte für die regionale Entwicklung auf der Grundlage von durchgeführten Interviews – Behandlung des Themas auf der Makroebene

Das Phänomen der Migration ist untrennbar mit dem Prozess der Globalisierung der Weltwirtschaft verbunden. Es besteht kein Zweifel, dass ein Großteil der Bevölkerungswanderung in der heutigen Welt wirtschaftliche Gründe hat, insbesondere die Suche nach Erwerbstätigkeit. Einfacher ausgedrückt ist das Ziel der saisonalen Arbeitsmigration die Verbesserung der eigenen bzw. der familiären materiellen Situation. Schon 1932 formulierte John HICKS die These, dass die Hauptursache der Migration die ökonomischen Unterschiede sind: „Differences in net economic advantages, chiefly differences in wages, are the main causes of migration" (S. 76). Dieser Satz wurde als neoklassisches (orthodoxes) ökonomisches Konzept bekannt und lieferte die Grundlage für die einflussreichste Schule der Migrationswissenschaft, die behauptet, dass die Unterschiede in den materiellen Lebensumständen, hauptsächlich die Unterschiede bei den Löhnen, die Hauptursache für Migrationen darstellen.

Die saisonale Arbeitsmigration aus der Region Konin und ihre Intensität und Dynamik sind also eine Antwort auf die Unterschiede in den Lebensverhältnissen und Löhnen zwischen der untersuchten Region und dem Zielland – hier Deutschland (vgl. unter anderem ETHIER 1985; OBSTFELD/ROGOFF 2002, BECKER 2010). Je schwieriger die Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt – so die Vermutung –, desto höher ist die Anzahl der Ausreisenden. Im Fall der Region Konin weist

Copyrighted material

einiges auf die Stichhaltigkeit dieser Hypothese hin.[123] Die Basis für dieses Kapitel bilden Forschungen, die von 2007 bis 2009 durch die Autorin durchgeführt wurden. Sie umfassen Interviews mit Experten, Migranten und Nichtmigranten. Die Folgen der saisonalen Arbeitsmigration für die Region Konin werden in diesem Kapitel auf der Makroebene beschrieben, die Betrachtung auf der Mikroebene folgt in Kapitel 9.

8.1 Die ökonomischen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration in der Region Konin auf der Makroebene

In gewissem Sinne kann die Migration mit dem Außenhandel verglichen werden: In beiden Fällen handelt es sich um Ressourcen – Produkte bzw. Arbeitskräfte –, die im Übermaß vorhanden sind und deswegen exportiert werden können oder sollten (vgl. HECKSCHER 1949; OHLIN 1933; SAMUELSON 1948). Es überrascht deshalb nicht, dass von den meisten Befragten die sinkende Arbeitslosigkeit als erste ökonomische Folge der saisonalen Arbeitsmigration für die Region Konin genannt wurde.[124] Ob es sich dabei um eine positive oder negative Folge handelt, kann aber nicht eindeutig beantwortet werden. Warum? Die Arbeitslosigkeit sinkt im selben Maße wie die Arbeit im Ausland zunimmt, nämlich saisonal. Es kann hier also nur von einem saisonalen „Export von Arbeitskräften" gesprochen werden, die gleichzeitig noch als Arbeitslose in ihrer Heimat registriert bleiben. Nach Beendigung der Arbeit im Ausland kommen die saisonalen Arbeitskräfte zurück in die Region und

[123] Die Arbeitslosigkeit ist in der Region Konin sehr hoch und betrug in 2006 24,4 % (vgl. Kapitel 1).

[124] Die gleichen Schlussfolgerungen ergaben sich auch aus den Umfragen (siehe Kapitel 7). Vgl. auch HEFFNER, SOLGA 1999.

Copyrighted material

werden wieder zu Arbeitslosen. Dazu sagt ein befragter Experte:

> Ich persönlich betrachte es als ein sehr positives Phänomen. Die Menschen können hier doch keine Arbeit finden, warum sollten sie sie dann nicht woanders suchen? Wir als Beamte haben so immerhin ein Problem weniger. Wir müssen uns nur noch mit denjenigen beschäftigen, die vor Ort sind, und uns nur um sie kümmern.[125]

Diese Aussage lässt den Schluss zu, dass die saisonale Arbeitsmigration offensichtlich eine Flucht aus der Arbeitslosigkeit ist und dass solche saisonalen Ausreisen zur Arbeit im Ausland sich auf regionaler Ebene positiv auswirken, auch wenn es nur von kurzer Dauer ist. Die Arbeitslosen, die in der Region keine Arbeit finden können, retten sich auf diese Art und Weise, indem sie die Möglichkeit ergreifen, im Ausland ihren Broterwerb zu finden. Dadurch lösen sich wirtschaftliche Probleme für sie und ihre Familien, vor allem, wenn sie sich vor der Ausreise in einer schwierigen finanziellen Lage befinden. Für diese kurze Zeit, während sie saisonal im Ausland arbeiten, brauchen sich die Arbeitsämter nur mit denjenigen Arbeitslosen zu beschäftigen, die keine saisonale Arbeit im Ausland haben und in der Region geblieben sind.

So wächst auch die Chance dieser Arbeitslosen, eine Arbeit vor Ort zu finden, weil es weniger Konkurrenz gibt. Die saisonale Arbeitsmigration führt auch auf andere Weise noch zu einer sinkenden Arbeitslosigkeit. Sie fördert die Eigeninitiative und hilft bei einem neuen Anfang nach der Rückkehr (vgl. Kapitel 7). Nach den Beobachtungen der Befragten nehmen viele ehemalige Arbeitsmigranten Anregungen von ausländischen (in diesem Fall vor allem von deutschen) Arbeitgebern

[125] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 1.

Copyrighted material

auf und machen sich ihre Erfahrungen zunutze, indem sie diese Ideen in der eigenen Region verwirklichen. Dabei schaffen sie manchmal nicht nur für sich selbst, sondern auch für andere einen Arbeitsplatz. Zu den Initiativen, die Migranten am häufigsten nach ihrer Rückkehr ergreifen, gehören die Gründung von Renovierungsfirmen und der Handel mit Baumaterialien oder Agrargeräten in landschaftlich schön gelegenen Orten (z. B. an Seen spielt zusätzlich der Agrotourismus zunehmend eine Rolle). Dieser Meinung ist unter anderem der hier schon erwähnte Mitarbeiter vom Arbeitsamt in Konin, so sagt er:

> (...) Ehemalige Arbeitslose werden manchmal selbst irgendwann zum Arbeitgeber. Ich kenne schon solche Fälle (...). Ein Sohn hat mit seinem Vater das Geld aus Deutschland investiert und eine ganz große Firma gegründet. Ich habe alles hier dokumentiert, weil die beiden bei uns waren, um den Zuschuss für Arbeitslose von uns zu bekommen (...). Sie waren mehrmals in Deutschland, haben Erfahrung gesammelt, Geld gespart und kamen dann zu uns mit einem Businessplan. Sie haben natürlich den Zuschuss bekommen, jetzt arbeiten bei ihnen mehr als 15 Männer (...). Sie machen aber nicht nur in der Region, sondern in ganz Polen Geschäfte – manchmal auch in Deutschland, da sie dort immer noch Kontakte haben, in Deutschland aber eher selten und nicht persönlich, soweit ich weiß, schicken sie andere Leute dorthin.[126]

Die saisonale Arbeitsmigration wirkt sich aber nicht nur auf die berufliche Situation der Migranten aus, sondern teilweise auch auf die Gesellschaft in ihrer Heimatregion. Denn die Migration fördert die Entstehung von Firmen als Antwort auf die wachsende Nachfrage, die sich in den Migrationsgesellschaften entwickelt, wie z. B. nach lokalen Transport- und Bauunterneh-

[126] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 1.

Copyrighted material

men, Reisebüros, Agenturen zur Arbeitsvermittlung (vgl. auch JOŃCZY 2000). Dazu sagt ein Mitarbeiter aus einer Vermittlungsagentur in der Stadt Konin:

> Wir spezialisieren uns vor allem auf die saisonale Arbeitsmigration (...). Die Chefin hat früher als Altenpflegerin und Putzfrau in Deutschland gearbeitet und ihr Mann in der Landwirtschaft, deswegen vermute ich, dass sie viele Kontakte schließen konnten und jetzt damit den anderen helfen (...). Bei uns arbeiten insgesamt sechs Personen, von ihnen hat nur die Chefin im Ausland gearbeitet (...). Ich studiere Tourismus-Ökonomie in Konin und bin froh, dass ich währenddessen hier arbeiten kann.[127]

Die saisonale Arbeitsmigration hat nach Meinung dieses Befragten also eine positive Wirkung auf die regionale Entwicklung, indem sie nicht nur die Arbeitslosenzahlen in der Region senkt, weil Arbeitskräfte ins Ausland gehen, sondern auch, weil die zurückgekehrten Arbeitskräfte manchmal eigene Betriebe gründen und damit Arbeitsplätze schaffen.

Nicht jeder der Befragten war aber der Arbeitsmigration gegenüber so positiv eingestellt. Eine andere Meinung über den Einfluss der Ausreisen auf den regionalen Arbeitsmarkt vertritt die Beamtin, die für die Entwicklung des Kreises Konin und der Stadt Konin zuständig ist. Ihrer Ansicht nach führt das Phänomen der saisonalen Arbeitsmigrationen zu „Faulheit" bei arbeitslosen Migranten und entmutigt sie, eine Arbeit in der Region zu suchen. Dazu ihre Aussage:

> Ich beobachte die saisonalen Migranten schon seit Langem (...). Meiner Meinung nach bringt dieser Prozess nicht viel Gutes für unsere Region. Die hier als arbeitslos gemeldeten Migranten suchen nach ihrer Rückkehr keine Arbeit in der Region. Sie wissen,

[127] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 11.

Copyrighted material

dass sie in einem Jahr, oder noch früher, wieder ausreisen werden, in der Zwischenzeit vegetieren sie hier nur (...). Sie sind gar nicht motiviert und engagiert in ihrer Arbeitssuche.[128]

Derselben Meinung sind auch andere Experten, wie z. B. ein Beamter aus Koło. Ihm zufolge suchen die saisonalen Arbeitsmigranten, die als Arbeitslose[129] in der Region registriert wurden, nach ihrer Rückkehr keinen Job vor Ort. Kurz nach der Rückkehr sind die Migranten erschöpft, abgelenkt und ziellos. Abgesehen davon reicht ihnen das, was sie schon verdient haben, für eine Weile zum Leben, und sie haben keine Motivation, ihre Lage weiter aktiv zu verbessern.[130] Darüber hinaus führt die saisonale Migration zum Rückgang der beruflichen Aktivität der Bewohner in der Region. Es handelt sich dabei um eine Art beruflicher Deaktivierung der Migranten und ihrer Familien, die mittlerweile vom Geldtransfer der Migranten abhängig geworden sind. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die saisonale Arbeitsmigration zu keiner Veränderung im Status der Migranten als Arbeitslose führt. Die Migration, die mit saisonalen Ausreisen zur Arbeitssuche verbunden ist, beeinflusst – wenn überhaupt – dann nur in einem mäßig positiven Grad das Arbeitslosenniveau.

Die saisonale Arbeitsmigration betrifft aber nicht nur die Arbeitslosen, sondern auch diejenigen, die schon eine Arbeit in der Region haben. Manche von ihnen entscheiden sich für die saisonale Migration, weil das, was sie verdienen, nicht zum Leben reicht.[131] So nutzen sie bezahlten und unbezahlten Urlaub, um einmal im Jahr im Ausland zu arbeiten. Diese saiso-

---

[128] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 3.
[129] Man darf als Arbeitsloser angemeldet bleiben, auch wenn man zusätzlich außerhalb Polens arbeitet.
[130] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 16.
[131] Vgl. Kapitel 7.

Copyrighted material

nale Abwesenheit der Arbeitnehmer bekommen vor allem die Arbeitgeber zu spüren. Sie müssen z. B. für drei Monate auf ihre Mitarbeiter verzichten. Für eine so kurze Zeit lohnt es sich oft nicht, einen Ersatz zu finden und einzuarbeiten, deshalb kommt der Arbeitgeber in eine sehr schwierige Situation. Besonders in der Frühlings- und Sommerzeit akkumulieren sich die Probleme, wenn es im Baubereich und in der Landwirtschaft besonders viel zu tun gibt. So beschreibt ein Besitzer einer Baufirma die Situation:

> Es ging um eine Grundschule (...). So was passiert wirklich selten, ich war sehr glücklich, dass wir den Zuschlag für den Auftrag erhalten hatten. Deswegen habe ich einige Männer zusätzlich angestellt. Und das war dann eine große Katastrophe (...). Mit der Arbeit hatten wir schon im Mai angefangen, bis Ende August sollten wir fertig sein. Aber Ende Juni sind fast 70 % meiner Mitarbeiter einfach verschwunden! Ohne mir vorher ein Wort zu sagen! Ich musste von anderen Firmen Mitarbeiter mieten, dadurch habe ich letzten Endes nicht so viel verdient, wie ich am Anfang gedacht hatte. Hauptsache war, dass meine Reputation nicht kaputt gegangen ist. Ich warte schon auf die Ukrainer![132] Sie würden bestimmt diese Arbeit zu schätzen wissen und bei mir bleiben. Und dabei noch dankbar sein.[133]

Dieses Problem betrifft auch den medizinischen Bereich, also die Krankenhäuser und dabei besonders die Krankenschwestern. Sie nutzen unbezahlten Urlaub und fahren für ein paar

---

[132] Die Beschäftigung von saisonalen Arbeitmigranten aus der Ukraine ist mit großen Schwierigkeiten bei der Legalisierung sowie mit Kosten und langen Prozeduren verbunden. Viele Unternehmer in den Sektoren, in denen die meisten saisonalen Arbeitsmigranten Arbeit finden können, also in Landwirtschaft und Bauwesen, lassen sich von diesem Aufwand abschrecken. Die derzeitigen Bestimmungen erweisen sich als viel zu kompliziert und unflexibel, um die saisonale Arbeit von gering qualifizierten Ausländern in Polen zu fördern.

[133] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 31.

Copyrighted material

Monate ins Ausland, um dort vor allem als Altenpflegerinnen zu arbeiten. Die Ausreisebewegung beschränkt sich in diesem Fall nicht nur auf den Sommer, sondern findet das ganze Jahr über statt. Oft findet sich wegen des Mangels an ausgebildeten Krankenschwestern niemand, der anstelle der abwesenden Krankenschwestern eingestellt werden könnte, die Stelle bleibt leer und die medizinische Pflege verschlechtert sich. Anhand des Beispiels der Krankenschwestern zeigt sich aber auch, dass angesichts der anhaltenden Schwierigkeiten auf dem regionalen Arbeitsmarkt die saisonale Arbeitsmigration mit dem Risiko verbunden ist, dass die abwesenden Mitarbeiter ihre Arbeitsstelle verlieren und/oder keine neue Arbeit finden können, wie sich aus der folgenden Beschreibung einer Krankenschwester ablesen lässt:

> Vor drei Jahren kam zu uns eine neue junge Krankenschwester, sie hatte ihre Schule vor Kurzem beendet (...). Sie hat sich ständig krankschreiben lassen. Sie kam zwei oder drei Monate zu arbeiten und war dann wieder für zwei oder drei Monate weg. Sie war währenddessen in Deutschland und wechselte sich zusammen mit einer ihrer Kolleginnen aus der Schule bei der Pflege einer älteren Dame ab (...). Der Direktor hat es mitgekriegt, und so hat sie ihre Arbeitsstelle verloren.[134]

Den Mangel an Arbeitskräften spüren nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch die Kunden (vgl. auch HEFFNER, SOLGA 1999). Um kleine Renovierungen in Auftrag zu geben, muss man unglaublich lange warten. Die Handwerker sind einfach nicht vor Ort. Und jene, die geblieben sind, sind nach Meinung der Befragten entweder übermäßig teuer oder machen ihre Arbeit nicht gut. Zusätzlich führen der Mangel an Facharbeitern und die langen Wartezeiten dazu, dass die Preise für die Aufträge

[134] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 28.

Copyrighted material

steigen, und dass nicht nur bei denjenigen, die im Ausland Erfahrungen gesammelt haben, sondern auch bei denjenigen, die in der Region geblieben sind und ihre Dienstleistungen anbieten. Sie nutzen den Mangel an Arbeitskräften aus. Dies zeigt das Beispiel eines Unternehmers, der einige Renovierungen in seiner Wohnung machen wollte:

> Ich wollte drei Zimmer in meiner Wohnung tapezieren lassen. Ich wollte, dass es vor Ostern fertig ist. Aber es hat leider nicht geklappt. Ich konnte niemanden finden, der es machen konnte. Ich habe bis zum Oktober warten müssen! Dann kam ein junger Mann, der früher in Deutschland gearbeitet hat. Ich muss zugeben, dass er es so gut gemacht hat, wie das früher noch niemand gemacht hatte. Vor allem war alles sauber (er hat nach der Arbeit alles abgewischt und mit dem Staubsauger abgesaugt) und genau (die Blumenmuster auf der Tapeten waren schön angepasst). In kommunistischen Zeiten und auch noch vor ein paar Jahren wäre das nur ein Traum gewesen. Jetzt wissen die jungen Leute schon, dass man Kunden gewinnen muss. Diese Dienstleistung war aber sehr teuer. Aber für gute Arbeit muss man auch gut bezahlen.[135]

Die Folgen von saisonaler Arbeitsmigration sind also nicht nur negativer Natur, es gibt auch positive Seiten, wie man an der oben zitierten Aussage des Unternehmers ablesen kann. Die saisonal im Ausland arbeitende Arbeitskraft bringt neue Erfahrungen und Qualifikationen mit in die Region zurück. Die Arbeiter lernen z. B. eine neue Arbeitskultur, die man vorher kaum zu sehen bekam. Dazu gehört beispielsweise schlicht und ergreifend die Höflichkeit dieser Mitarbeiter. In der Vorstellung vieler Leute findet sich noch das Bild vom eingebildeten und hochmütigen Handwerker (man kann sich hier fragen, ob dass noch zum Erbe aus sozialistischen Zeiten gehört). Diese

[135] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 10.

Copyrighted material

Handwerker kamen immer zu spät zu ihren Aufträgen (manchmal sogar mit ein paar Tagen Verspätung) und stellten als erstes mehr oder weniger direkt die Frage: „Mit wieviel Verzögerung rechnen Sie denn, wie viel Zeit kann ich mir denn lassen?"[136] Dies findet man inzwischen nicht mehr.

Die Facharbeiter, die Erfahrung im Ausland gesammelt haben, treten heutzutage deutlich professioneller auf, kommen pünktlich und beenden ihre Arbeit wie abgesprochen. Außerdem sind sie mittlerweile auch ordentlich, genau und kreativ geworden. Man kann sich von ihnen beraten lassen, z. B. bei der Auswahl von Wandfarben oder Materialien für Böden. Sie erzählen gerne, welche Trends jetzt „im Westen" vorherrschen und bringen so auch neue Moden und Impulse in die Region. Die Befragten sind der Meinung, dass die Handwerker ihre Arbeit jetzt auf „europäischem Niveau" machen und man es mit einer neuen, qualifizierten und modernen Arbeitkraft zu tun hat.[137]

Bessere Qualität führt auch dazu, dass die Mitarbeiter eine stärkere Verhandlungsposition haben. Das betrifft nicht nur diejenigen, die wie beschrieben Dienstleistungen anbieten. Die Besitzer von Firmen, deren Mitarbeiter saisonal die Arbeit verlassen, weil sie z. B. zur Arbeit nach Deutschland fahren, beschweren sich darüber, dass die zurückkehrenden Mitarbeiter sofort eine Lohnerhöhung fordern. Das führt nicht nur zu höheren Arbeitskosten, sondern auch zu einer schlechteren Atmosphäre in der Firma. So beschreibt der Besitzer einer Transportfirma das Problem:

---

[136] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 10.

[137] Mehr über die besseren Qualifikationen der saisonalen Arbeiter findet sich in diesem Kapitel im Abschnitt über die sozialen Folgen.

Copyrighted material

> Letztes Jahr sind drei Jungs von mir „geflüchtet". Ich war sauer, weil es sehr schwer ist, im Sommer neue Mitarbeiter zu finden (...). Als sie zurückkamen, wollten sie sofort ein höheres Gehalt. Ich musste mich mit den Jungs streiten und das hat mich viele Nerven gekostet. Am schlimmsten war, dass diejenigen, die hier geblieben waren, auf einmal das Gleiche wollten. Ich musste erklären, dass das hier noch nicht Europa[138] ist und sie das nehmen müssten, was ich gebe. Sonst könnten sie ihre Sachen packen und verschwinden. Sie haben es kapiert, aber die Atmosphäre in meiner Firma ist jetzt schrecklich. Ich muss neue Leute suchen, weil man das so nicht mehr aushalten kann. Alle sehen mich als den Bösen an (...). Anderseits habe ich auch Angst, die Leute zu entlassen, weil sie mir mit der Gründung einer eigenen Firma Konkurrenz machen könnten.[139]

Die saisonale Arbeitsmigration kann so zur Erhöhung der Arbeitslöhne führen, also zu einer Anpassung des Lohnniveaus von Wohnort und Zielort. Dieser Aspekt, der auf der Grundlage dieser Interviews herausgearbeitet wurde, wird auch unter anderem vom Modell Heckscher/Ohlin bestätigt, das besagt, dass Migration als Substitut des freien Handels zum Vergleich der Produktionspreise führt (vgl. u. a. BHAGWATI 1964; BORJAS 1989; ETHIER 1986). Für die Mitarbeiter ist das durchaus ein positiver Aspekt, weil sie in diesem Fall nicht mehr ausreisen müssen, um besser zu verdienen.

Jeder Standort betreibt den Export der Güter, für deren Produktion er den größten Teil jener eigenen Vorräte verwenden kann, die bei ihm reichlich vorhanden und deswegen billig sind (vgl. HECKSCHER 1949, OHLIN 1933, SAMUELSON 1948,

---

[138] Der Sprecher wollte wahrscheinlich ausdrücken, dass es in der Region Konin vom Lohnniveau her noch keine Löhne wie im Rest Europas geben kann.

[139] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 22.

Copyrighted material

RYBCZYŃSKI 1955).[140] Für die Mehrheit der sogenannten Entwicklungsländer sind das eben die unqualifizierten Arbeitskräfte. Mit diesem Heckscher/Ohlin-Modell kann auch das Niveau des Handelsaustauschs ermittelt werden, je nachdem in welchem Grad die Länder mit Produktionsfaktoren ausgestattet sind. Dabei ist von grundlegender Bedeutung, dass in der Welt, die mit dieser Theorie beschrieben wird, der freie Handel zu einem Ausgleich der Löhne führt, auch für den Fall, dass keine Verlagerung von Arbeitskräften stattfindet (Handel ist dann das Migrationssubstitut). Auch wenn Polen unter allen politischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten nicht als Entwicklungsland zu verstehen ist, kann die Arbeitsmigration in der Region Konin unter diesem Aspekt als typische Eigenschaft eines Entwicklungslands betrachtet werden.

Die saisonale Arbeitsmigration kann so zur Erhöhung der Arbeitslöhne führen, also zu einer Anpassung des Lohnniveaus von Wohnort und Zielort. Der Ausgleich des Lohnniveaus könnte dazu führen, dass es sich in Zukunft nicht mehr lohnt, saisonal zur Arbeit ins Ausland zu reisen. Auf diese Weise würde die Attraktivität der ausländischen Arbeitsmärkte sinken. Anderseits führen die höheren Arbeitslöhne zu größeren Arbeitskosten. Daraus ergibt sich eine geringere Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Firmen. Um eine optimale Leistung durch höher entlohnte Arbeitskräfte zu bekommen, könnten

[140] In der Literatur werden solche Prozesse *Comparative Advantage* genannt: "The principle of comparative advantage holds that each country will benefit if it specializes in the production and export of those goods that it can produce at relatively low cost. Conversely, each country will benefit if it imports those goods which it produces at relatively high cost. This simple principle provides the unshakable basis for international trade." (SAMULESON/WILLIAM 2001, S. 299).

Copyrighted material

die Unternehmen bald gezwungen sein, die Preise zu erhöhen, was wiederum für die Bewohner der Region Konin keine positive Auswirkung ist. Der Anstieg des Lohnniveaus kann auch dazu führen, dass die Attraktivität der Region für potenzielle Investoren aus dem Ausland sinkt. Von den steigenden Löhnen abgeschreckt, könnten sie anfangen, andere Gebiete für ihre Investitionen zu suchen.

Auf der Grundlage dieser geschilderten Probleme am Arbeitsmarkt könnte verkürzt die Schlussfolgerung gezogen werden, dass die saisonale Arbeitsmigration eher negative Folgen hat, wenn sie beruflich aktive Personen betrifft. Die saisonalen Arbeitsmigranten, sowohl die im Heimatort arbeitslos Gemeldeten als auch die in der Region Erwerbstätigen, haben aber etwas gemeinsam: Sie bringen Geld, das im Ausland verdient und mit größter Wahrscheinlichkeit in der Region Konin ausgegeben wird. Geldtransfers, in der internationalen Fachdiskussion auch bekannt als *remittances*, sind eine der sichtbarsten Auswirkungen der internationalen Migration. Die Einschätzung der Höhe der Transfers ist leider fast unmöglich. Dieses Problem erläutert der Bankdirektor aus Konin:

> Wir wissen nicht wirklich genau, wie viel Geld aus dem Ausland in die Region gebracht wird. Ein großer Teil der Migranten gibt Geld inoffiziell weiter, gibt also der Familie direkt Bargeld und nicht durch offizielle Wege, wie durch Banküberweisung oder Post. Ganz oft nimmt der Transfer die Form von Gütern und nicht von Geld an. Das macht es wiederum ganz schwer einzuschätzen, wie groß der Einfluss auf unsere regionale Wirtschaft ist.[141]

Um die Beziehung zwischen Geldtransfer und regionaler Entwicklung besser verstehen zu können, entwickelte Ninna

[141] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 9.

Copyrighted material

Nyberg Sørensen (2005) eine konzeptuelle Unterscheidung, die helfen soll, konkreter zu erfassen, was genau Migranten zurücksenden, welche Transmissionsformen sie nutzen und worin die Auswirkungen solcher Transfers bestehen.

Zum einen spricht sie von *monetary remittances*, also finanziellen Überweisungen. Als Zweites nennt sie *social remittances*, das sind z. B. Ideen oder sogenanntes soziales Kapital, das über kommunikative Wege wie persönliche Gespräche, Briefe, Telefon oder sonstige Medien übertragen wird. Als Drittes unterscheidet sie zwischen *intra-* und *international remittances*. Unter intranationalem Geldtransfer versteht sie die Gelder, die von Personen überwiesen werden, die innerhalb eines Landes umziehen. Internationale Geldtransfers sind Geldrücksendungen von Migranten, die eine Landesgrenze überschritten haben. Schließlich nennt sie noch die *individuellen und kollektiven Geldtransfers*. Die meisten der *remittances* sind individuell. Kollektive Geldtransfers kommen so zustande, dass Migranten aus demselben Heimatort sich zusammentun und gemeinsam Geld und Güter in ihre Heimat überweisen bzw. bringen, dies erfolgt oft über sogenannte *Hometown Associations* (HTAs, vgl. OROZCO 2005, S. 279–305). Nach Aussage der Experten und auch nach Sørensen hat der Geldtransfer formelle und informelle Formen. Formelle Transfers werden über Banken, Post, Wechselstuben oder Geldüberweisungsinstitute abgewickelt. Diese Form von Transfers wird in Statistiken berücksichtigt. Ein informeller Transfer findet dann statt, wenn eine Person selber Bargeld über die Grenze bringt oder Familie und Freunde den Transport übernehmen. Eine weitere Form des informellen Transfers ist die Weitergabe von Gütern. Sie werden nicht in den Statistiken berücksichtigt, dies

Copyrighted material

macht es schwieriger, die richtige Höhe und die Folgen dieser Transfers einzuschätzen.[142]

Obwohl die genaue Einschätzung des Prozesses problematisch ist, können die Folgen zumindest anhand beispielhafter Modellüberlegungen betrachtet werden. *Remittances* können einerseits direkt auf die Wirtschaft wirken, als Mittel, die für Konsum ausgegeben werden. Man nimmt an, dass jede Geldausgabe wirtschaftliche Folgen auf unterschiedlichen Niveaus zur Folge hat. Ausgaben für Konsumgüter, die besonders begehrt sind, erhöhen die Nachfrage nach bestimmten Produkten, was dann zu einer höheren Produktion in diesem Bereich führt. Nach den Aussagen der Befragten gehören zu diesen begehrten Produkten vor allem Fernseher, Haushaltsgeräte, Autos und Baustoffe.[143] Die wachsende Nachfrage und höhere Produktion ziehen mehr Arbeitsplätze und Investitionen nach sich. Neben dem Konsum nutzen die Migranten ihr verdientes Geld leider zu selten für Investitionen, die zur Multiplikation des Kapitals führen könnten. Dazu sagt ein Bankdirektor aus der Stadt Konin:

> Den Versuch, ihr Geld zu vermehren, unternehmen nur einige. Es wäre tausendmal besser, wenn sie was Eigenes gründen würden, keine Ahnung was! Vielleicht einen Laden, eine Firma. Das machen wirklich nur wenige. Die anderen verschwenden eigentlich nur dieses Geld und unternehmen damit sonst nichts mehr.[144]

Obwohl das Geld meistens nur für aktuelle Bedürfnisse ausgegeben wird, scheint sich im Vergleich zu früheren Jahren das Investitionsbewusstsein schon verbessert zu haben.[145] Und

---

[142] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 9.
[143] Quelle: Eigene Erhebungen durch Interviews mit den Migranten.
[144] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 9.
[145] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 9.

Copyrighted material

obwohl es nicht zur Geldvermehrung im buchstäblichen Sinn beiträgt, ist auch zu beachten, dass die Migranten sich immer mehr auf die eigene Aus- und Weiterbildung oder die Ausbildung ihrer Kinder konzentrieren.[146] Dies hat bereits auch den Charakter der saisonalen Arbeitsmigration verändert. In den 90er Jahren versuchten die Migranten während ihrer Aufenthalte in Deutschland, die Kosten zu minimalisieren, während sie gleichzeitig so viel wie möglich verdienen wollten. Sie mieteten also z. B. gemeinsame Wohnungen mit niedrigem Standard und wohnten gemeinsam dort in einer größeren Gruppe. Dazu besorgten sie die zur Lebenshaltung notwendigen Sachen billiger in Polen, wie Nahrungsmittel, Kosmetika usw. Die Migranten in diese Phase vermieden auch solche Formen von Freizeitgestaltung, die einen höheren finanziellen Aufwand erfordern. Auch heute noch steht das verdiente Geld, das sie in die Heimatregion zurückbringen, für die saisonalen Arbeitsmigranten an erster Stelle. Aber immer mehr Migranten verbinden die saisonale Arbeit mit Aus- und Weiterbildung (Sprachkurse, Fachkurse) oder nutzen die Freizeitmöglichkeiten, die bezahlt werden müssen (Disco, Bowling, Schwimmbad), wie eine Geschäftsfrau erzählt:

> Meine Tochter wollte in Deutschland arbeiten, um die Sprache zu lernen. Und so hat sie von 8:00 bis 16:00 h als Babysitter gearbeitet und von 17:00 bis 20:00 h hat sie einen Sprachkurs besucht (...). So viel Geld hat sie gar nicht nach Hause mitgebracht, sie wollte vor allem die Sprache lernen und etwas „erleben". Im Sprachkurs hat sie auch andere Menschen kennengelernt und

[146] Man könnte hier vermuten, dass die positive Haltung zu Bildung in einem gewissen Grad eine Haltung ist, die die Migranten durch Prägung aus dem Ausland „mitbringen".

Copyrighted material

Freundschaften geschlossen, mit denen sie am Wochenende Ausflüge unternommen hat.[147]

Wie man sieht, ist es sehr schwierig, den wirtschaftlichen Einfluss der saisonalen Arbeitsmigranten auf die regionale Entwicklung zu bestimmen, eben weil neben den reinen Geldübermittlungen auch der Transfer von Gütern oder auch der immaterielle Transfer von Ideen und Lebensvorstellungen eine Rolle spielt. Auf Grundlage der durchgeführten Interviews lassen sich zwei unterschiedliche Behauptungen zur Beschreibung dieses Einflusses entwickeln. Die eine These lautet, dass der Einfluss der Arbeitsmigration und gerade die Geldtransfers zu einer Verschlechterung der Beschäftigungsquote führen. Dabei gilt die Annahme, dass die in der Region zurückgebliebenen Familienmitglieder nach und nach von den ausländischen Geldtransfers, die als ausreichend erachtet werden, abhängig werden. So haben weder die zurückkehrenden Migranten noch ihre Familien die Motivation, eine Arbeit vor Ort anzunehmen, die vielleicht schlechter als im Ausland bezahlt wird. Die zweite These nimmt dagegen an, dass sich die Beschäftigungsquote mit der Zeit verbessern wird, da das zusätzliche Geld zu einem Anstieg der Investitionen in die Wirtschaft führt.[148]

Beobachtet man den Prozess in der Region Konin, kommt man zu dem Schluss, dass man es mit zwei Situationen zu tun hat, die parallel in Erscheinung treten. Einerseits trifft man hier Menschen, die voll und ganz von Transfers abhängig geworden sind und keine Arbeit in der Region suchen, sie versuchen

---

[147] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 15.

[148] Das bestätigen auch LEON-LEDESMA und PIRACHA (4/2004). Die Untersuchungen von ihnen beziehen sich auf die MOEL-Staaten und betrachten im Vordergrund vor allem den Investitionsaspekt. S. 65–83.

Copyrighted material

erst gar nicht, ihre Lage zu verändern. Anderseits begegnet man hier auch engagierten und motivierten jungen Menschen, die schon etwas „Eigenes" gegründet haben oder es planen. Und obwohl die meisten von ihnen noch niemandem Arbeit geben (außer sich selbst), lässt sich doch die optimistische Vermutung anstellen, dass sich so etwas in Zukunft noch entwickeln wird. Wenn man davon ausgeht, dass der positive Einfluss der Arbeitsmigration die weniger positiven Konsequenzen nach und nach ausgleicht, dann wird die Entwicklung insgesamt von positiver Natur sein, wenn vielleicht auch nur minimal. Dazu ein Beispiel:

> Der Geldtransfer führt zu einer Erhöhung des Lebensstandards der Migranten und ihrer Familien, was man am höheren Komfort der Wohnungen, an der Einrichtung mit modernen Haushaltsgeräten und an sanitären Modernisierungen erkennen kann. Und das ist gut so.[149]

Der gestiegene Lebensstandard der Bewohner der Region Konin wurde schon früher bemerkt. Die lange Geschichte der saisonalen Arbeitsmigration hat eine große wirtschaftliche Rolle für diese Region gespielt. Dies betrifft insbesondere die Transformationszeiten der 90er Jahre in Polen, die vor allem in der Region Konin zu spüren waren.[150] Nach einer langen Zeit der zentral gelenkten Wirtschaft herrschte plötzlich Marktwirtschaft. Als erste Anpassung an das neue System und als erste Kostensenkungsmaßnahme begann man mit der Entlassung der

---

[149] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 9.

[150] Die Struktur der Region ist ein Erbe der sozialistischen Zeiten, in denen dort die Industrie sehr gefördert wurde. Die Region sollte als Modell gelten, um die Überlegenheit des Sozialismus gegenüber dem Kapitalismus zu verdeutlichen. Das führte dazu, dass fast jeder eine Beschäftigung hatte, auch wenn er gar nicht gebraucht wurde. An jeder Arbeitsstätte gab es überschüssige Arbeitskräfte.

Copyrighted material

„überflüssigen" Arbeiter. Als erste verloren die Bauern ihre Arbeit, die gleichzeitig in der Industrie arbeiteten, also sogenannte „Bauerarbeiter". Die Arbeitslosenquote erhöhte sich drastisch. Kurz nach der Wende waren die anderen Sektoren der Wirtschaft noch überhaupt nicht entwickelt, also entstanden auch keine neuen Arbeitsplätze. An diesem Punkt kam die saisonale Arbeitsmigration als Rettung. Die Möglichkeit, für eine saisonale Beschäftigung das Land zu verlassen, war eine große Hilfe in diesem schwierigen Moment in der polnischen Wirtschaftsgeschichte. Jene Bewohner der Region Konin, die plötzlich ohne Arbeit und Einkommen waren, hatten eine für ihre Verhältnisse großartige Möglichkeit, um ihre materielle Situation zu verbessern. Das im Ausland verdiente Geld führte also dazu, dass diese Übergangszeit und die mit ihr verbundenen Probleme in der Region weniger zu spüren waren.

> Fast jeder Bauarbeiter ist zum „Bauern"[151] gefahren. Im Arbeitsamt waren unglaublich lange Schlangen, sogar bis zum Ende der Straße![152]

Die Folgen der saisonalen Arbeitsmigration waren fast sofort zu sehen. Die Migranten kamen mit großem Kapital zurück und gaben es in der Region aus, was dort wiederum positive Auswirkungen hatte:

> Der Unterschied zwischen Haushalten, in denen es einen Migranten gab, und denen ohne war damals sehr deutlich. Vor allem auf dem Dorf war es zu sehen. Die Bauernhöfe von Migranten waren einfach größer, schöner und sahen reicher aus. Die Häuser waren

---

[151] „Bauer" hat auf Polnisch eine besondere Bedeutung. Die Polen nennen so jeden Arbeitgeber in Deutschland, bei dem man eine saisonale Beschäftigung finden kann. In den durchgeführten Interviews konnte man auch „gospodarstwo bauerskie" hören, also Bauerwirtschaft. „U bauera" bedeutet „beim deutschen Bauer" (Quelle: Eigene Beobachtungen).

[152] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 1.

Copyrighted material

auch größer, neu gebaut oder renoviert, auf dem Haus stand eine Satellitenantenne, auf dem Hof parkte ein ausländisches Auto, das gar nicht zu der ganzen Landschaft passte.[153]

Auch heute in der weltweiten Ökonomiekrise spielt die saisonale Arbeitsmigration wieder eine große Rolle. Die wirtschaftlichen Probleme sind weniger zu spüren, sowohl für die Migranten als auch für die ganze Region. In dieser Hinsicht kann die These aufgestellt werden, dass die saisonale Arbeitsmigration eine sehr große, positive Auswirkung für die Region Konin hatte.

Diesen Migrationsprozess versuchte man auch in Anlehnung an die *theory of social systems* zu erklären (vgl. HOFFMANN-NOVOTNY 1970). Er stellt in seiner Theorie strukturelle und anomische Spannungen vor, die einer besonderen Wirtschaftssituation entsprechen, im Fall der Region Konin ein wirtschaftlicher Transformationsprozess aufgrund einer Umwälzung im politischen System. Im Mittelpunkt seiner Theorie finden sich zwei voneinander abhängige Dimensionen des Sozialsystems, die er als Struktur und Kultur bezeichnete. Die Struktur definiert er als die Menge der miteinander verknüpften Sozialpositionen. Unter Kultur versteht er die Menge der miteinander verknüpften Symbole (Werte und Normen). Die zwei Hauptkonzepte dieser Theorie, also Struktur und Kultur, kann man auch als Macht (Struktur) und Prestige (Kultur) bezeichnen (vgl. HOFFMANN-NOVOTNY 1970, S. 26). Die Macht entspricht der Fähigkeit zur Einheit mit dem und Teilnahme am System (das System kann dabei sein: ein Individuum, eine Gruppe oder ein Teil von einem größeren System, z. B. eine Bevölkerung). Macht wird definiert als „der Grad, zu dem ein

[153] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 1.

Copyrighted material

Anspruch von Akteuren auf Teilhabe an zentralen sozialen Werten durchgesetzt werden kann", d. h.: Macht bedeutet dann die Fähigkeit zur Erhaltung oder Verbesserung der eigenen Position in einem System oder die Kontrolle des Zugangs zu diesen Positionen für andere Individuen, also z. B. andere Migranten. Prestige dagegen „ist der Grad, zu dem der Anspruch von Akteuren auf Teilhabe an zentralen sozialen Werten oder ihr Besitz als legitim angesehen wird", und leitet sich davon ab, inwieweit die Kulturelemente von der Machtstruktur akzeptiert werden (HOFFMANN-NOVOTNY 1970, S. 26). Das genannte System ist erst dann mit sich im Einklang, wenn Macht und Prestige auf einem ähnlichen Strukturniveau sind. Wenn diese Voraussetzung nicht erfüllt ist, entstehen Strukturspannungen, die Veränderungen verursachen, wenn z. B. ein Individuum eine hohe Qualifikation vorweisen kann, aber die gegenwärtige Arbeit ihm nicht das gewünschte Einkommen garantiert. Die strukturellen Spannungen (die, die Veränderungen verursachen) bewirken anomische Spannungen, soziale Gesetze und Regelungen werden verletzt oder ignoriert. Diese Situation ergibt sich, wenn die strukturellen Spannungen ein kritisches Niveau überschreiten und „als legitim angesehene Ziele von einer betroffenen Einheit nicht erreicht werden können" (HOFFMANN-NOVOTNY 1973, S. 11). HOFFMANN-NOVOTNY behauptet, dass Migration die einzige Lösung sei, wenn die genannten Spannungen nicht auf andere Weise beseitigt werden. Sie kann dann „unter theoretischen Gesichtspunkten als Interaktion zwischen sozialen Systemen betrachtet werden, die dem Transfer von Spannungen dient und damit einen Ausgleich von Macht und Prestige bewirkt" (HOFFMANN-NOVOTNY 1973; S. 19).

Copyrighted material

Die durchgeführten Forschungen und Interviews haben die Untersuchung der Konsequenzen der saisonalen Arbeitsmigration auf der regionalen ökonomischen Ebene ermöglicht. Die Folgen wurden unterteilt in solche mit positiver und solche mit relativ negativer Wirkung für die Region. Die positiven und negativen ökonomischen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration auf den regionalen Arbeitsmarkt werden hier noch einmal zusammengefasst:

Zusammenfassung 8.1: Die ökonomischen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin auf der Makroebene

Vorteile:

⇒ **ANSTIEG DER MOTIVATION UND DES ENGAGEMENTS DER MIGRANTEN** – Die saisonalen Arbeitsmigranten beobachten die ausländischen Arbeitgeber und versuchen nach der Rückkehr ihre Ideen in der Region umzusetzen. Dadurch entstehen neue Unternehmen und Investitionen, die saisonalen Arbeitsmigranten sind keine Arbeitslosen mehr, sondern haben eine eigene Beschäftigung in der Region Konin.

⇒ **ANSTIEG DER ATTRAKTIVITÄT DES REGIONALEN ARBEITSMARKTES** – Die saisonale Arbeitsmigration stärkt die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer, daraus ergibt sich für sie ein höheres Einkommen. Der Anstieg des Arbeitlohns hat dann auch Auswirkungen auf die Attraktivität der Region für Arbeitskräfte. Dies führt dazu, dass die saisonale Arbeitsmigration in Zukunft nicht mehr so attraktiv wie heute sein wird.

⇒ **ERHÖHUNG DER INVESTITIONEN** – Die saisonalen Arbeitsmigranten investieren immer öfter Geld und schaffen dadurch für sich selbst einen Arbeitplatz, manchmal auch für andere.

⇒ **HÖHERE QUALIFIKATION DER ARBEITSKRÄFTE** – Die saisonalen Arbeiter lernen neue Arbeitsmethoden und -techniken und eine neue Arbeitskultur, sie übertragen die neuen Erkenntnisse auf den regionalen Arbeitsmarkt.

⇒ **HÖHERER LEBENSSTANDARD** – Die saisonalen Arbeitsmigranten und ihre Familien haben mindestens einmal pro Jahr die Möglichkeit,

Copyrighted material

sich Produkte zu leisten, die normalerweise aus finanziellen Gründen für sie unerreichbar sind.

⇒ **MILDERUNG DER AUSWIRKUNGEN DER WIRTSCHAFTLICHEN KRISEN** – Dank der saisonalen Arbeitsmigration wurden die Folgen der wirtschaftlichen Krise abgemildert.

⇒ **NACHFRAGEWACHSTUM** – Dadurch, dass die Migranten einmal pro Jahr über zusätzliches Einkommen verfügen, kaufen sie mehr und erhöhen dadurch die Nachfrage.

⇒ **NEUE ARBEITSPLÄTZE** – Sie werden von ehemaligen saisonalen Arbeitsmigranten und für heutige saisonale Arbeitnehmer geschaffen. Im ersten Fall handelt es sich um die Migranten, die durch ihr Engagement und ihre Motivation eigene Firmen gründen und damit Arbeitsplätze schaffen und so zu Arbeitgebern werden. Im zweiten Fall entstehen die Arbeitsplätze in den Unternehmen, die durch den zunehmenden Einfluss der saisonalen Arbeitsmigranten entstanden sind.

⇒ **SINKENDE ARBEITSLOSIGKEIT** – Die saisonale Arbeitsmigration betrifft vor allem die Arbeitslosen, deswegen kann hier von einer abmildernden Wirkung auf das Problem der Arbeitslosigkeit in der Region Konin gesprochen werden (Export der Arbeitskräfte).

Nachteile:

⇒ **ABHÄNGIGKEIT VON GELDTRANSFERS** – Die Migranten und ihre Familien sind abhängig von Geldtransfers. Das kann dazu führen, dass weder die Migranten noch ihre Familien eine Arbeit oder bessere Arbeitschancen in der Region suchen wollen. Im Extremfall kann hier schon von „Faulheit" der Migrantenfamilien gesprochen werden.

⇒ **ANSTIEG DER PREISE FÜR DIENSTLEISTUNGEN** – Dies betrifft vor allem das Bauwesen. Die saisonalen Arbeitsmigranten halten sich für bessere Fachleute als Nichtmigranten. Für ihre Dienstleistungen fordern sie deshalb mehr Geld. Darüber hinaus nutzen die in der Region verbliebenen Fachkräfte den Mangel an Arbeitskräften aus und fordern auch mehr Geld.

⇒ **GELDVERSCHWENDUNG** – Die saisonalen Arbeitsmigranten geben ihr zusätzliches Geld fast immer für Konsumgüter aus. Oft steht dabei nicht so sehr die Notwendigkeit, sondern der Wunsch nach Prestige und Sta-

Copyrighted material

tussymbolen im Vordergrund, um besser dazustehen als z. B. der Nachbar.

⇒ **HÖHERE ARBEITSKOSTEN** – Die saisonalen Arbeitsmigranten wollen, nachdem sie die „europäischen" Einkommen kennengelernt haben, mehr Geld verdienen. Die Arbeitgeber sind so gezwungen, mehr zu bezahlen. Um dann aber noch einen Gewinn machen zu können, sind sie gezwungen, die Preise zu erhöhen.

⇒ **MANGEL AN ARBEITSKRAFT** – Während die Migranten im Ausland arbeiten, macht sich in der Region ein deutlicher Mangel an Arbeitskräften bemerkbar. Dies betrifft vor allem die Baubranche und den Bereich der Gesundheitsversorgung. Dies führt dazu, dass Renovierungs- und Bauarbeiten aufgeschoben werden und die Kunden länger warten müssen. In den Krankenhäusern ist die Konsequenz aus dem Mangel an Krankenschwestern ein sinkendes Niveau der medizinischen Dienstleistung. Die Patienten erhalten weniger Pflege und die verbliebenen Krankenschwestern müssen entsprechend mehr Arbeit übernehmen und Verantwortung tragen.

⇒ **SCHEINBAR SINKENDE ARBEITSLOSIGKEIT** – Der Export von Arbeitskräften ist nur saisonal. Nach getaner Arbeit im Ausland kommen die Arbeitslosen zurück in die Region.

⇒ **SINKENDE ATTRAKTIVITÄT FÜR INVESTOREN** – Durch den Anstieg der Arbeitslöhne, also höhere Arbeitskosten, können Investoren abgeschreckt werden. Wenn die Region Konin unter diesem Aspekt für Investitionen in Zukunft nicht mehr attraktiv ist, suchen sie sich Gebiete und Länder mit niedrigerem Lohnniveau.

⇒ **ÜBERLASTETE ARBEITSKRÄFTE** – Dies trifft auf Arbeitskräfte zu, die ihren bezahlten und unbezahlten Urlaub nutzen, um im Ausland zu arbeiten. Dadurch sind sie müde und überlastet.

ARBEITSPLATZVERLUST – Manche saisonalen Arbeitsmigranten verlassen auch saisonal ihre Arbeitsplätze. Dies kann nach ihrer Rückkehr zu einer negativen Überraschung führen, wenn sie deshalb ihren Arbeitsplatz verlieren. Die Arbeitsgeber haben in dieser Hinsicht inzwischen weniger Geduld und Verständnis. Sie möchten eine feste und zuverlässige Arbeitskraft haben.

Quelle: Eigene Erhebungen.

Copyrighted material

8.2 Die sozialen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration in der Region Konin auf der Makroebene

Eine saisonale Arbeitsmigration bereichert die Migranten und ihre Familien nicht nur auf materieller Ebene. Die Arbeitsmigranten bringen außerdem einen großen Erfahrungsschatz mit nach Hause. Um diese im Ausland gewonnenen Erkenntnisse nach der Rückkehr richtig nutzen zu können, muss der saisonale Arbeitsmigrant über bestimmte charakterliche Eigenschaften verfügen. Das erklärt ein Experte:

> Wenn er eine starke Persönlichkeit ist, gerne lernt, optimistisch und flexibel ist, dann hat er die Chance, bei seiner Rückkehr sehr viel mehr mitzubringen als nur Geld. Wir bekommen dadurch eine neue, selbstbewusste Arbeitskraft, die unterschiedliche neue Kompetenzen besitzt.[154]

Ein saisonaler Arbeitsmigrant erwirbt vor allem auch Sprachkompetenzen. Anzumerken ist, dass dies vor allem für junge Menschen wichtig ist (Schüler, Studenten und Absolventen), die am Anfang ihres beruflichen Weges stehen und dadurch größere Chancen haben, nach der Rückkehr Arbeit am Wohnort zu finden. Als zweites werden meistens die beruflichen Kompetenzen erwähnt. Dies betrifft vor allem Arbeitskräfte, die im Ausland im gleichen Beruf arbeiten wie im Wohnort, sodass sie ihre Erfahrungen direkt umsetzen können. Sie präsentieren nach ihrer Rückkehr neue Ideen bei den Dienstleistungen und Produkten und verdienen dadurch mehr Geld (z. B. im Bauwesen). In Ländern, die im Vergleich zu Polen technologisch fortgeschrittener sind, lernen diese Arbeitskräfte neue technische Lösungen und auch die sogenannten *soft skills*, die der polnischen Arbeitskultur eventuell noch fremd sind, wie Teamarbeit,

[154] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 2.

Copyrighted material

niedrige Hierarchien im Teammanagement, offene Kommunikation usw. Außerdem zählen auch zwischenmenschliche soziale Kompetenzen zu den erworbenen Erfahrungen und neue Methoden der Zukunftsplanung.

Ein saisonaler Arbeitsmigrant weiß nach seinem Auslandsaufenthalt mehr über die Kultur des Ziellandes, über die Welt und sogar über Polen (da er im Ausland den Blick des anderen Landes auf Polen kennenlernt). Ein Arbeitsmigrant kann auch ein höheres Selbstbewusstsein erwerben, indem er erfährt, wie er mit neuen Umständen umzugehen lernt und wie er sich adaptieren kann. Allgemein und aus einem sehr ökonomisch gefärbten Blickwinkel kann es so formuliert werden: Ein saisonaler Arbeitsmigrant kehrt in seine Region als „verbessertes Produkt" zurück, das einfacher zu „verkaufen" ist, er findet also schneller wieder eine Arbeit oder eine bessere Position, weil er mehr anzubieten hat. Dieser Meinung ist auch ein Unternehmer mit BWL-Hintergrund aus der Region Konin:

> Die Arbeitsstelle im Ausland kann mit einer Werkstatt verglichen werden, zu der unsere Bewohner reisen. Die Bewohner können von uns als Produkte gesehen werden, die wir produzieren, die aber bei uns im Überfluss vorhanden und eigentlich nutzlos sind, weil sie von schlechter Qualität sind. Nach der Rückkehr kriegen wir ein neues, repariertes Produkt, das wieder in der Region verwendbar ist.[155]

Durch die neue qualifizierte Arbeitskraft ändert sich auch die Entwicklung des ländlichen Raums. Dank der Entwicklung des Humankapitals und durch die finanziellen Ressourcen nimmt die Aktivität der Bewohner zu, sie gründen z. B. ein eigenes Unternehmen. Geschäftsinhaber betonen die Bedeutung des

[155] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 10.

Copyrighted material

Kapitals, das ins eigene Unternehmen investiert werden konnte, und der eigenen, verbesserten Fähigkeiten, dank derer sie etwas Neues oder Seltenes auf dem Markt anbieten können. So etwas wirkt sich sehr positiv auf die regionale Entwicklung aus.

Wenn ein saisonaler Arbeitsmigrant in die Region Konin zurückkommt, ist er eine neue Person geworden, mit vielen neuen Erfahrungen und dazu mit dem Gefühl „anders zu sein". Was heißt das? Im Ausland fällt ein Migrant durch seinen Akzent, sein Aussehen und seine Gewohnheiten auf. Diese Erfahrungen führen dazu, dass er selbst mehr Empathie lernt und ein Bewusstsein dafür, was es bedeutet, anders als die Mehrheit zu sein.

Während sich der Migrant zur Arbeit im Ausland aufhält, führen viele Faktoren zu Stress und psychischer Belastung, z. B. ungewohnte oder komplizierte Arbeit, die fremde Sprache und Umgebung, außerdem fehlt ihm der gewohnte familiäre und soziale Rückhalt. Die Migranten erwarten nach ihrer Rückkehr, dass das Leben jetzt wieder weniger anstrengend sein wird, weil sie sich wieder in der ihnen bekannten Wirklichkeit befinden. Nach Angaben einer Expertin ist der Stress, der mit der Rückkehr verbunden ist, manchmal noch größer als beim Aufenthalt in der Fremde, weil die Migranten ihn nicht erwarten.[156] Schon nach drei Monaten hat sich vielleicht das Familiensystem geändert oder Familie und Freunde haben gelernt, ohne den Migranten zu leben. Die Migranten vernachlässigen während des Aufenthalts im Ausland oft die Kontakte zur Familie und zu den Freunden. Sie interessieren sich nicht für ihre Probleme, weil sie in erster Linie mit sich selbst und ihrer

[156] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 8.

Copyrighted material

neuen Umgebung beschäftigt sind. Die Migranten haben nach der Rückkehr Probleme damit, sich wieder an das Leben anzupassen. Sie versuchen die Kontakte mit der heimischen Gesellschaft, die in der Zeit zuvor schwächer geworden ist, wieder zu verstärken. Ein saisonaler Arbeitsmigrant verliert also manchmal sowohl die Freunde, die er im Ausland kennengelernt hat, als auch die Freunde, die in der Heimat geblieben sind, ihm fehlt dann ein soziales Netzwerk. Die saisonalen Arbeitsmigranten haben auch deswegen Probleme, sich wieder einzugewöhnen, weil sie manchmal nicht mehr wissen, zu welcher Gesellschaft sie eigentlich gehören, zu der im Ausland oder zu der im Heimatland.

Nach PRIES (2001) treten solche Phänomene verstärkt seit der Entwicklung von Transportmöglichkeiten und Technologie auf (vgl. auch HELLER/BÜRKNER 1995). Er betrachtet die saisonale Arbeitsmigration als „einen Weg des Lebens" und die Beteiligten an diesem Prozess als „Transmigranten" (PRIES 2001, S. 9)[157]. In aktuellen Migrationsstudien (vgl. PRIES 1996, 1999; FAIST 1997a und b, FASSMANN 2002, BÜRKNER/HELLER 2008) wird als wichtiger Trend dieses Phänomen als *transnational social space* beschrieben. Der soziale Bereich einer Person wird in diesem Ansatz als Raum verstanden, der die täglichen Interaktionen und die dichten sozialen Netze umfasst, die eine

[157] Der Begriff Transmigrant bezieht sich auf einen Migranten, der eine spezifische Migrationstrategie verfolgt. Im Rahmen seiner Migration funktioniert er zwischen der Gemeinschaft, die ihn „zur Arbeit entsendet" und einer oder mehrerer Gemeinschaften, die ihn „empfangen". In der Praxis heißt das: häufige und kurzfristige Ausreisen zur Arbeit, nicht selten Arbeit in mehreren Ländern gleichzeitig und ein nicht eindeutig definierter Wohnort (ein Transmigrant kann z. B. mehrere Aufenthaltsorte haben). Die Transnationalisierung dagegen ist „starke und dauerhafte gesellschaftliche Verflechtungen, die in mehreren Flachenräumen verankert sind und kein klares Zentrum – Peripherie – Verhältnis ausweisen" (PRIES 2010, S. 129).

Copyrighted material

kohärente Struktur bilden (*interlacing coherence networks;* PRIES 1999). Im Gegensatz zu anderen Theorien

> besteht ihr Spezifikum darin, Migration nicht mehr als einen ein- oder zweimaligen Wechsel zwischen zwei Orten (Herkunfts- und Ankunftsregion) zu betrachten. Vielmehr wird häufigere Hin- und Her- oder auch Dreiecks-Migration als ein genuiner Bestandteil durchaus kontinuierlicher Lebensläufe – im bereits diskutierten Sinne einer Daseins- und nicht nur Übergangsform – verstanden, deren sozialräumliche Konfiguration *pluri-lokal* und im hier interessierenden Fall internationaler Migration transnational ist. Die Sozialräume, in denen sich Transmigranten bewegen, bestehen also aus mehreren sozial strukturierten Flächenextensionen. Die Transnationalismus-Perspektive ist daher auf Phänomene gerichtet, die einerseits die Grenzen von Nationalstaaten und Nationalgesellschaften überschreiten, aber anderseits nicht einfach global im Sinne von ubiquitär oder in *allen wichtigen Weltregionen präsent* sind. (PRIES, 2001, S. 49, Hervorhebungen im. Orig.).

Dieser Raum kann mehrere geografische Gebiete umfassen (insbesondere bei Arbeitsmigranten mehrere Staaten). Der soziale Raum wird so zu einem transnationalen Raum, eine Kombination von verschiedenen, die Person beeinflussenden sozialen und symbolischen Netzen, die sich über mehr als nur ein Land erstrecken (FAIST 2000, S. 14). Ein charakteristisches Merkmal des transnationalen sozialen Raums ist, dass er sich, vor allem in seiner Entstehungsphase, auf bereits vorhandene zwischenmenschliche Netzwerke stützt.[158] So bilden bereits

[158] „Transstaatliche Räume bezeichnen hier verdichtete ökonomische und kulturelle Beziehungen zwischen Personen und Kollektiven, die die Grenzen von souveränen Staaten überschreiten. Sie verbinden Menschen, Netzwerke und Organisationen in mehreren Orten über die jeweiligen Staatsgrenzen hinweg. Eine hohe Dichte, Häufigkeit und Langlebigkeit kennzeichnen diese Beziehungen unterhalb bzw. neben der Regierungsebene." (FAIST 2000, S. 10).

Copyrighted material

bestehende Migrationsnetze eine Brücke zwischen der sendenden und der empfangenden Gesellschaft und stimulieren damit die Bildung eines sozialen Raums, der Nichtmigranten und Migranten sammelt, sowohl im Herkunftsland als auch im Zielort.[159]

> Die saisonalen Arbeitsmigranten, vor allem diejenigen, die öfter als einmal pro Jahr ausreisen, sind hin- und hergerissen. Ein paar Monate hier, ein paar Monate dort. Hier Familie und Freunde und Arbeit, dort Arbeit und Freunde und vielleicht nach und nach auch eine Familie. Er lebt in zwei Welten und ist sich selbst nicht bewusst, in wie großen Schwierigkeiten er sich befindet. Wir können natürlich annehmen, dass sein Heimatort für ihn wichtiger ist und er deswegen sich noch mehr Mühe gibt, um dort das Leben zu verbessern. Aber es ist in jedem Fall stressig für ihn.[160]

Die Situation kann sich noch verschlechtern, wenn die Erwartungen an den Migranten zu hoch sind oder, noch schlimmer, die lokale Gesellschaft eifersüchtig auf seinen Erfolg ist, wegen seines Wohlstandes, seiner Leistungen, der neuen Kontakte und wegen seines Aussehens, wie in der folgenden Beschreibung zu sehen ist:

> Ich kenne eine Geschichte von einem kleinen Dorf, diese war sogar irgendwann in der Zeitung (...). Ein Mann aus dem Dorf wurde

---

[159] Die potenziellen Migranten gehören sozialen Strukturen an, die sie mit anderen Einheiten, Gruppen und anderen unterschiedlichen sozialen Strukturen verbinden. Auf diese Art und Weise erzeugen sie weitere soziale Netzwerke und damit verbunden ein soziales Kapital. Dieser Prozess findet auf der Mesoebene statt, stellt also eine Verbindung zwischen Makro- und Mikroebene der Migration dar (FAIST 1997a, 2000). Phänomene, die dieser Mesoebene zuzuordnen sind, werden sowohl im Kapitel zur Makroebene wie im folgenden Kapitel zur Mikroebene behandelt.

[160] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 21.

Copyrighted material

über 20 Jahre lang in Folge zum Soltys[161] gewählt, er war in dieser dörflichen Gesellschaft sehr angesehen. Er war nicht reich, hatte nur ein kleines, altes Haus und ein paar Tiere, eine Kuh, ein paar Schweine usw. Mit seinem Sohn ist er dann einmal nach Deutschland gefahren, denn sie wollten im Bereich des Agrotourismus etwas aufbauen, vor allem mit Pferden. Nach einem Jahr schon konnten sie zwei Pferde zu kaufen und fingen an, das Gästehaus zu bauen. Als die ersten Wände standen, hat jemand es in der Nacht angezündet und die Scheiben zerschlagen. Sie gaben aber nicht auf, sie haben das Gebäude renoviert und weiter aufgebaut, aber er wurde nicht mehr als Gemeindevorsteher ausgewählt, weil er nach der Meinung der Dorfbewohner ein Verräter und unredlicher Mensch war.[162]

Dieses Beispiel zeigt, dass die saisonale Arbeitsmigration auch einen negativen Einfluss auf lokale Beziehungen haben kann. Diejenigen, die nicht ins Ausland gegangen sind, sind neidisch auf die verbesserte materielle Situation der Migranten. Solange die Migranten das Geld „verstecken", scheint es niemandem zu stören, dass sie eine andere Beschäftigung haben. Aber jeder Beweis des Wohlstandes, z. B. ein neues Haus oder ein neues Auto, kann negative Folgen im lokalen Netzwerk des Migranten haben.

Die häufige physische und psychische Trennung bedeutet für die Familie des Arbeitsmigranten eine starke Belastung. In vielen Familien kommt es zu einem Bruch in den Beziehungen, was zu einer Krise der Institution Familie führt. Für manche Ehepartner scheint dann gerade die Ursache der Krise, die

---

[161] Sołtys (deutsch: Schultheiß – von lat. Scultetus) ist in Polen die Bezeichnung für den Vertreter der Gemeinde (oder seit 1990 auch den Leiter eines Dorfes), vor allem im ländlichen Polen. Der Sołtys wird durch die Bewohner in der dörflichen Versammlung gewählt.

[162] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 25.

Copyrighted material

Migration, auch die beste Lösung für persönliche Probleme zu sein. Denn aufgrund der räumlichen Entfernung müssen sie sich nicht mit schwierigen Angelegenheiten auseinandersetzen, oder versuchen, sich aneinander anzupassen, oder über eigene Bedürfnissen reden, oder die Konflikte grundlegend lösen.

Saisonale Arbeit hat also manchmal neben dem Geldverdienen noch ein verstecktes Ziel, die Flucht vor persönlichen Schwierigkeiten. Wenn ein potenzieller Arbeitsmigrant eine gewisse Hoffnungslosigkeit, Erschöpfung und Monotonie verspürt, verspricht er sich von der Arbeit im Ausland die Möglichkeit, etwas zu ändern, nachzudenken oder sein Leben aus einer anderen Perspektive zu sehen. Wenn die Entscheidung für saisonale Arbeitsmigration aus einer solchen Situation und aus diesen Gründen getroffen wird, befindet sich die Ehe in Schwierigkeiten. Denn so vergrößert sich der Abstand zwischen den Ehepartnern noch, nicht nur körperlich, sondern auch psychisch, insbesondere für den Partner, der das Haus verlässt.

Für die saisonale Arbeit im Ausland entscheiden sich auch manche Ehepaare, die noch keine lange Erfahrung im Zusammenleben haben. Sie sind erst einige Monate zusammen und kennen noch nicht das Verhalten und die Reaktionen des Partners in Krisensituationen. Das Band zwischen ihnen ist noch nicht gefestigt, weil sie im alltäglichen Leben noch nicht genug miteinander erlebt haben, also durch Arbeit, Erholung, Freizeit, Unterhaltung, Unterstützung, Konfrontationen. Wenn in dieser Situation ein Mann und seine Frau ihren Alltag getrennt zu leben beginnen, dann fangen beide an, sich unabhängig voneinander

Copyrighted material

ander zu entwickeln, was dazu führen kann, dass nach der Rückkehr ihre Beziehung in die Brüche geht.[163]

Die Veränderungen im System Familie haben Einfluss auf alle Familienmitglieder, vor allem auf die Kinder. Wann immer sich Eltern trennen – sei es durch Scheidung oder durch zeitliche Abwesenheit –, ist das für die Kinder ungünstig. Die Kinder kommen mit der Trennung nicht klar, auch wenn nur ein Elternteil ins Ausland reist. Wenn beide Eltern die Kinder saisonal verlassen, weisen die Kinder Gefühlsmuster auf, die für Waisen typisch sind, also Einsamkeit, Verlassenheitsgefühl und allgemeine Frustration. Die Trennung kann zu Depression, dem Verlust des Sicherheitsgefühls und zu Verhaltensauffälligkeiten oder sogar Verhaltensstörungen führen. In Migrationsfamilien, in denen der Vater ins Ausland reist, konzentriert sich das ganze Familienleben auf die Mutter. Diese Situation erklärt eine Expertin:

> Die Mutter will unbedingt den abwesenden Vater ersetzen, sie konzentriert sich übertrieben auf die Kinder und schränkt ihre Aktivität und Freiheit ein. Das kann dazu führen, dass so ein Kind später als seine Altersgenossen soziale und emotionale Reife entwickelt. Für den Fall, dass beide Eltern im Ausland sind, verschlechtert sich die Situation noch mehr. Obwohl die Kinder in dieser Zeit in der Obhut von anderen Erwachsenen sind, passiert es, dass diese Personen die Kinder nicht ausreichend betreuen, weil das z. B. ältere Geschwister, schon betagte Großeltern oder bezahlte Betreuer sind.[164]

Ein aktuelles Problem in Polen, also auch in der Region Konin, ist das Phänomen der sogenannten Eurowaisen. Eine Euro-

---

[163] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 33.
[164] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 4.

Copyrighted material

waise[165] ist ein Kind, das mindestens ohne ein Elternteil erzogen wird, weil der Vater oder die Mutter oder sogar beide im Ausland arbeiten. Dieses Phänomen wird als Teilbereich der „sozialen Verwaisung"[166] betrachtet. Die fehlende elterliche Fürsorge führt in der Regel zur Herabsetzung des elterlichen Kontrollniveaus. Warum? Die gleiche Expertin dazu weiter:

> Die Großeltern erlauben oft sehr viel mehr als die Eltern und sind nicht in der Lage, klare Forderungen durchzusetzen. Schließlich hat das Kind das Gefühl, dass es die zentrale Person der Familie ist (...). Die Erziehung durch größere Geschwister ist ebenfalls problematisch, weil der jugendliche Bruder oder die Schwester keine ausreichende Autorität in den Augen des Kindes haben und die erzieherischen Aufgaben ihre Fähigkeiten übersteigen (...). Darüber hinaus wird die Erziehungssituation noch komplizierter, wenn die Eltern zurückkommen und mit schlechtem Gewissen anfangen, das Kind zu verwöhnen und ihm alles zu geben, anstatt es zu erziehen.[167]

Wie sich das Verhalten der „verlassenen" Kinder verändert, merken vor allem ihre Lehrer und Pädagogen. Eurowaisen neigen zum Schulschwänzen, haben oft schlechtere Noten, es kommt zu einem frühen Kontakt mit Alkohol und Drogen, womöglich zum Einstieg ins kriminelle Milieu. Was dagegen unternommen werden kann? Ein Problem besteht darin, dass die Kinder sehr ungern über ihre Situation reden und nicht zugeben wollen, dass sie zurzeit ohne Eltern leben, weil sie sich dadurch im Vergleich mit den Schulkameraden schlechter füh-

---

[165] „Biuletyn Informacyjny" Rzecznika Praw Dziecka nr 1–2, 2008, [w:] Informacje dla rodziców podejmujących prace poza granicami kraju, Warszawa 2008, S. 2–4.

[166] Soziale Verwaisung besteht, wenn die Kinder außerhalb der Familie leben, z. B. in Kinderheimen oder bei Pflegefamilien, allerdings aus anderen Gründen als dem Tod der Eltern.

[167] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 4.

Copyrighted material

len. Oft versucht sogar die Familie diese Tatsache zu verschleiern, weil sie Angst haben, dass ihnen das Sorgerecht entzogen werden könnte. Nicht nur die Lehrer und Pädagogen wiesen auf dieses Problem hin.[168] Nach Angaben eines Arztes aus der Region Konin betrifft es auch das Gesundheitswesen, vor allem, wenn es um Notfälle geht. Er berichtet:

> Letzten Sommer wurde ein Junge zu mir gebracht, mit einem gebrochenen Arm. Da es ein komplizierter Bruch war, musste ich den jungen Mann operieren. Und hier kam die erste Schwierigkeit. Der Junge war erst 15 Jahre alt, und ohne Erlaubnis seiner Eltern bzw. seiner Betreuer konnte ich es nicht machen. Beide Eltern waren in Deutschland, und wir konnten sie nicht kontaktieren. Wir haben uns also entschieden, den Jungen trotzdem zu operieren, weil es wirklich notwendig war. Das zweite Problem entstand durch die Frage: Wer holt den Jungen aus dem Krankhaus ab? Nach drei Tagen hat er Panik bekommen, weil er zu Hause noch zwei kleinere Geschwister hatte, auf die er aufpassen sollte, und er hatte Angst, dass ihnen etwas passiert oder dass die beiden hungrig sind (...). Ich habe die Jugendfürsorge angerufen, was dann später passiert ist, weiß ich nicht mehr.[169]

Zunehmend sind in letzter Zeit auch negative Auswirkungen in den Familienstrukturen und bei der Geburtenrate zu verzeichnen. Heutzutage ziehen die jungen Menschen informelle Beziehungen vor, die Familie wird später gegründet und es ist populär, wenige Kinder zu haben. Die jungen Menschen wollen zunächst Geld verdienen, sie brauchen stabile Verhältnisse, um ein wirklich erwachsenes Leben zu führen. Die Befragten berichten, dass auch dieser Bereich indirekt durch die saisonale Arbeitsmigration beeinflusst wird. Die jungen Leute übernehmen während der saisonalen Arbeit im Ausland west-

---

[168] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 20.
[169] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 29.

Copyrighted material

liche Lebensmuster und möchten nicht zu früh Verantwortung für eine Familie übernehmen. Deswegen wollen sie die Familiengründung lieber verschieben. Dadurch verschiebt sich aber auch das Alter, in dem Frauen ihre Kinder bekommen. Die Frauen wollen erst so viel wie möglich arbeiten, ein Kind würde bei diesen Plänen stören, wie im folgenden Beispiel:

> Meine Tochter ist mit ihrem Mann fünf Jahre lang immer ins Ausland gegangen. Sie wollten schon früher Kinder haben, aber dann habe ich immer diese Angst in ihren Augen gesehen, wovon das Kind leben würde. Also mussten sie noch mal ins Ausland gehen zum „Bauern", und noch mal, und noch mal. Und jetzt, seit zwei Jahren, versuchen sie alles, um ein Kind zu bekommen, weil sie nicht schwanger werden kann. Sie haben ein Haus und alles, aber kein Kind. Mit 34 das erste Kind zu bekommen ist sehr schwer, was sonst. Ich kann nur die Daumen drücken.[170]

Die Zusammenfassung der in den Interviews erkannten und beschriebenen sowie weiteren soziale Folgen der saisonalen Arbeitsmigration für die Region Konin stellt die Zusammenfassung 8.2 vor.

[170] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 27.

Copyrighted material

Zusammenfassung 8.2: Die sozialen Folgen der saisonale Arbeitsmigration aus der Region Konin auf der Makroebene

Vorteile:

⇒ **EHESCHLIEßUNGEN** – Die saisonale Arbeitsmigration ist eine Quelle für zusätzliches Einkommen, das auf unterschiedliche Weise ausgegeben werden kann. Neben Investitionen ist normalerweise die Eheschließung das nächste Ziel der jungen Menschen. Sozial gesehen ist das eine sehr positive Folge der Migration.

⇒ **GEBURTEN** – Die finanzielle Verbesserung der Lebensumstände ermutigt die Migranten, Nachwuchs zu haben.

⇒ **ERHÖHUNG DER KOMPETENZEN** – Dazu sind sprachliche wie berufliche Kompetenzen zu zählen. Die saisonalen Arbeitsmigranten kommen zurück in die Region mit neuen Fähigkeiten. Die Region gewinnt dadurch neue qualifizierte und erfahrene Arbeitskräfte.

⇒ **NEUE ARBEITSQUALITÄT** – Die saisonalen Arbeitsmigranten haben während des Aufenthalts im Ausland die Möglichkeit, neue Arbeitsmethoden, Technologien und Kenntnisse kennenzulernen. Diese Erfahrungen und Fähigkeiten bringen sie mit in ihre Region, die dadurch bessere Arbeitskräfte gewinnt, die auch selbstständiger als vorher denken und handeln.

⇒ **VERRINGERUNG DER ARMUT** – Durch die saisonale Arbeitsmigration erhöht sich der Lebensstandard der Migranten und ihrer Familien. Dadurch lösen sich viele soziale Probleme vor allem bei den ärmsten Familien: der Mangel an Nahrungsmitteln oder das Problem, für unvorhergesehene Ausgaben wie z. B. Medikamente usw. kein Geld zu haben.

Nachteile:

⇒ **ASSIMILATION/IDENTITÄT** – Die saisonalen Arbeitsmigranten leben zwischen Wohn- und Arbeitsort. Mit der Zeit wird der Arbeitsort auch in gewissem Maß zum Wohnort, und der Abschied wird ebenso schmerzhaft wie der Abschied von der eigenen Region. Ein saisonaler Arbeitsmigrant hat Probleme sich festzulegen, zu welchem Ort er jetzt eigentlich gehört. In der Heimat beginnt die Familie und der Freundeskreis ihn wegen seiner häufigen Abwesenheit aus ihrem

Copyrighted material

Leben auszuschließen, so fällt es ihm bei seiner Rückkehr schwer, sich wieder anzupassen. Im Ausland hat er zwar keine Familie, aber viele Freunde und seine Beschäftigung. So entsteht bei saisonalen Arbeitsmigranten ein Identitätskonflikt.

⇒ **VERZÖGERUNG DER MUTTERSCHAFT** – Die saisonalen Arbeitsmigranten entscheiden sich immer später für ein Kind. Dies liegt vor allem an den Frauen, die ihren Mann beim Erwerb des Wohlstandes unterstützen möchten. Sie haben Angst, schwanger zu werden, weil danach die Entscheidung für saisonale Arbeit schwieriger und komplizierter wird. Die Frauen entscheiden sich relativ spät für ein Kind, wenn wirklich schon fast der letzte Zeitpunkt für eine Schwangerschaft erreicht ist. Manchmal ist es dann aber zu spät, um problemlos ein Kind zu bekommen. Diese Situation führt zu einem Rückgang der Geburtenrate und zu einem Mangel an Nachwuchs.

⇒ **PROBLEME MIT DEN KINDERN UND DER JUGEND** – Die alleingelassenen oder von einem Elternteil verlassenen Kinder versuchen, die Aufmerksamkeit ihrer Umgebung zu gewinnen und beginnen, sich auffällig zu benehmen. Sie schwänzen die Schule, trinken Alkohol oder stehlen. Die Kinder fühlen sich verlassen und zeigen Verhaltensweisen, die für Waisenkinder typisch sind.

⇒ **TRENNUNG/SCHEIDUNG DER FAMILIEN** – Das Ehepaar, die Familie trennt sich für eine bestimmte Zeit. Das wirkt sich auch negativ auf die voneinander getrennten Ehepartner aus. Die Probleme der Familie werden nicht gelöst, sondern nur auf einen späteren unbestimmten Zeitpunkt verschoben. In manchen Fällen führt das sogar zur Scheidung.

⇒ **ZURÜCKWEISUNG DURCH DIE GESELLSCHAFT** – Die saisonalen Arbeitsmigranten wollen in manchen Fällen der Nachbarschaft nach ihrer Rückkehr zeigen, dass sie jetzt reicher sind als sie. Diese Prahlerei – oder was vielleicht manchmal nur als Angeberei empfunden wird – führt zu Neid in der lokalen Gesellschaft und zerstört die Beziehungen und die sozialen Netze des Arbeitsmigranten. Aufgrund des neuerworbenen Wohlstandes entstehen Konflikte.

Quelle: Eigene Erhebungen

Copyrighted material

8.3 Die räumlichen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration in der Region Konin auf der Makroebene

Die saisonale Arbeitsmigration hat ohne Zweifel auch Auswirkungen auf die Entwicklung des Raumes in der Region Konin. Das ist vor allem im ländlichen Raum zu bemerken, aus dem die meisten saisonalen Arbeitsmigranten kommen. In erster Linie investieren die Migranten in ihre Häuser, dort können die Änderungen am deutlichsten erkannt werden. Als erstes fällt der Bau eines neuen Hauses ins Auge. Im Dorf sieht man sofort, wer saisonal im Ausland arbeitet und wer nicht. Die Häuser der Migranten sind deutlich größer, schöner und besser gepflegt. Dadurch fallen die Gebäude in der räumlichen Ordnung der Dörfer aus dem Rahmen, sie treten besonders vor dem Hintergrund der anderen Häuser hervor. Die zweite mögliche Form der räumlichen Veränderung ist auch ein neues Haus, aber nicht auf einem eigenen Grundstück, sondern auf dem Grundstück der Eltern. So ein Gebäude wird nicht im vorderen Bereich des Grundstückes gebaut, weil dort schon das alte Haus der Eltern steht, sondern hinter dem alten Gebäude. Diese Situation führt zu einem einprägsamen Bild der räumlichen Wandlungen: Das neue Haus der Migranten kontrastiert mit dem alten und kleinen Haus der Eltern (s. Fotografien 1-4 im Anhang).

Manchmal ist das Grundstück der Eltern zu klein, um ein neues Haus zu bauen. Eine Lösung ist dann ein Anbau oder die Erweiterung des Hauses um ein oder zwei Etagen auf dem Haus der Eltern, was auch einen interessanten Anblick bietet. Wenn das Elternhaus nicht renoviert wurde (z. B. weil die Eltern es nicht wollten), fällt der angebaute neue Teil sofort auf.

Copyrighted material

> In solchen Fällen sieht man oft, dass die Eltern keine Toilette im Haus haben und lieber dafür nach draußen in ein Extragebäude gehen. Die Kinder haben oben schon WC, aber für die Eltern, ältere, traditionelle Menschen aus dem Dorf, ist es unvorstellbar im Haus solche „schmutzigen Sachen" zu machen.[171]

Nicht nur die neu gebauten Häuser fallen auf. Die Befragten sagen auch, dass es sehr interessant ist zu sehen, wie die saisonalen Arbeitsmigranten sich um ihren Hof kümmern. Im Gegensatz zu anderen Teilen der Gesellschaft herrsche bei den Migranten große Reinlichkeit und Ordnung. Dadurch könne man auch sofort bemerken, wer bei Deutschen arbeitet, denn das seien typisch deutsche Arbeits- und Lebensstile, „Ordnung muss sein", wiederholen die Befragten, wenn sie davon erzählen. Die Migranten übertragen dieses Muster auf die Region Konin und bringen den anderen Dorfbewohnern bei, wie sie sich um ihren Bauernhof kümmern sollten:

> Wenn einer aus Deutschland zurückkommt und erst mal wie sein deutscher Boss seinen Zaun weiß streicht, dann muss man nicht länger als einen Monat warten, bevor die direkte Nachbarschaft ihre Zäune auch weiß gestrichen hat. Wenn einer seine Fensterrahmen gelb macht, dann machen es die anderen nach. Sie denken sich, dass er beim „Bauern" war und weiß, was besser und moderner ist. Wenn einer Blumen unter den Fenstern anpflanzt, dann machen die anderen das auch so.[172]

Festzuhalten bleibt, dass sich durch die saisonale Arbeitsmigration das Bild der Dörfer in der Region Konin verändert. Die Migranten nehmen Einfluss auf die räumliche Planung der Dörfer und bewirken, dass sie moderner und gepflegter aussehen.

---

[171] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 13.
[172] Quelle: Interview mit dem Experten Nr. 13.

Copyrighted material

Wie kann man noch das Haus der saisonalen Arbeitsmigranten von anderen Häusern unterscheiden? Es fällt sofort eine Sache auf, und zwar die Satellitenantenne auf dem Dach oder an einer Wand des Gebäudes (s. Fotografien 1 und 5 im Anhang). Die Antenne für Satellitenfernsehen scheint eine der ersten und wichtigsten Anschaffungen zu sein. Dank der saisonalen Arbeitsmigranten entwickelt sich zweifellos auch die mediale Infrastruktur in der Region. Außerdem wird auch das Kanalisationssystem erweitert, vor allem in den Dörfern. Die saisonalen Arbeitsmigranten, die neue Gebäude bauen, statten sie mit sanitären Anlagen aus, was bei älteren Gebäuden weniger häufig vorkommt (vgl. Kapitel 9). Zu den wichtigen Entwicklungen auf räumlicher Ebene gehört auch ohne Zweifel die Kommunikations-Infrastruktur, auch hinsichtlich der Zunahme von Mobiltelefonen, die den Familien der Migranten erlauben, besser im Kontakt zu bleiben. Aber inzwischen spielt nicht mehr das klassische Telefon die wichtigste Rolle beim Halten der Kontakte, sondern das Internet. Ein gutes Beispiel dafür ist eine ältere Befragte. Frau Krystyna (73 Jahre alt) bleibt über den Internetkontaktdienst Skype mit ihrem Enkelkind in Verbindung. Er wohnt mit seiner jungen Frau bei seinen Eltern, die Schwiegertochter versteht sich allerdings seit der Geburt ihrer zwei Kinder nicht mehr mit der Schwiegermutter, weshalb sie gern in ein eigenes Haus umziehen wollen. Sie träumen von einem eigenen Haus, neu gebaut, mit großem Garten. Die beiden verdienen in Polen sehr wenig, zu wenig für ein Haus. Deswegen arbeiten sie mehrmals im Jahr saisonal in Deutschland. Die Kinder bleiben während ihrer Abwesenheit bei ihrer Urgroßmutter (die Mutter des Mannes will mit seinen Kindern nichts zu tun haben). Sie sind vor vier Jahren zum ersten Mal ausgereist, als die Kinder erst ein und

Copyrighted material

zwei Jahre alt waren. Sie haben die Kinder sehr vermisst, deswegen haben sie, bevor sie zum zweiten Mal nach Deutschland gefahren sind, für Frau Krystyna einen gebrauchten Laptop gekauft, Internet und dann auch Skype installiert, um im Kontakt zu bleiben. Frau Krystina sagt dazu:

> Ich musste alles lernen, sonst hätten ich und die Kinder keinen Kontakt zu den Eltern. Ich habe hier noch einen Zettel mit den Notizen [*auf dem Zettel steht „Skajp"*]. Maus, Tastatur, Einloggen, Chatten... das war alles neu für mich (...). Letztes Jahr haben wir noch die Kamera hier gekauft, dann können die Kinder zeigen, wie sie tanzen (...). Wenn die Eltern der Kinder fort sind, dann telefonieren (skypen) wir alle zwei Tage, immer abends, wenn sie Feierabend haben. Sie gehen zu einem Internetcafé, und von dort aus reden sie mit uns (...). Es ist alles kostenlos. Telefonieren wäre zu teuer.[173]

Das Internetnetz entwickelt sich immer schneller in der Region. Aber der Einfluss der Migranten in dieser Hinsicht ist vor allem auf den Dörfern zu sehen. So sagt darüber ein Beamter:[174]

> Von den globalen Dörfern zu unseren Dörfern ist es noch weit. In dörflichen Gemeinschaftsräumen, die mit EU-Geld gebaut oder renoviert werden, kann man Zentralheizung, Kühlschränke, Toiletten, Fernseher sehen. Aber einen gemeinsamen Computerraum finden Sie in unserer Region noch nicht. Das Internet kommt zu den Dorfbewohnern von einer anderen Seite. – Die Migranten modernisieren unsere Dörfer (...). Ich vermute, dass in den meisten dörflichen Haushalten in der Region jeweils mindestens eine Person einmal im Ausland gearbeitet hat. Sie sind die Pioniere der Digitalisierung. Sie kommen mit einem Computer zurück, den sie dann in ihrem alten Zuhause installieren.

---

[173] Interview mit Nichtmigrant Nr. 2.
[174] Interview mit den Experten Nr. 19.

Copyrighted material

In den Städten geht die Entwicklung des Internetnetzwerks auch in Form von Internetcafés voran, die offensichtlich für die Familien der Migranten gegründet worden sind und billige Telefongespräche mit den Familienmitgliedern im Ausland anbieten.

Zusammenfassung 8.3: Die räumlichen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin auf der Makroebene

Vorteile:

⇒ **EIN NEUES HAUS/ EINE NEUE WOHNUNG** – Die saisonalen Arbeitsmigranten geben ihre Gelder in erster Linie für ein neues Zuhause aus. Das kann entweder eine gekaufte Wohnung sein, oder – was öfter vorzukommen scheint – ein neu gekauftes oder gebautes Haus. Das Haus kann auf das Haus bzw. Grundstück der Eltern dazugebaut werden. Für die Region ist das eine positive Folge, weil auf diese Weise schöne Häuser entstehen.

⇒ **RENOVIERUNG EINES HAUSES/ EINER WOHNUNG** – Die Häuser der Migranten werden durch das im Ausland verdiente Geld renoviert oder sogar saniert.

⇒ **VERÄNDERUNG DES ANBLICKS DES DORFES** – Die saisonalen Arbeitsmigranten verändern den Anblick der Dörfer in der Region. Neu erbaute Häuser, Hausrenovierungen, gepflegte Höfe und andere Verbesserungen, die „vom Westen" abgeschaut wurden, wirken sich sehr positiv auf den ländlichen Raum aus. Durch den Wohlstand werden die Dörfer schöner und gepflegter.

⇒ **ENTWICKLUNG DER MASSENMEDIEN –** Die saisonalen Arbeitsmigranten kaufen sich, um besser mit ihren Familien im Kontakt zu bleiben, ein Mobiltelefon oder einen Computer mit Internetanschluss. Dadurch entwickelt sich eine Telefon- und Internet-Infrastruktur. Außerdem besitzen die saisonalen Arbeitsmigranten und ihre Familien in den meisten Fällen eine Satellitenantenne, was zur größeren Verbreitung verschiedener Fernsehprogramme und im besten Falle zu besseren Informationsmöglichkeiten führt.

Copyrighted material

⇒ **ENTWICKLUNG DER TECHNISCHEN INFRASTRUKTUREN** – Die saisonalen Arbeitsmigranten statten ihre neu gebauten oder die Häuser ihrer Eltern mit Kanalisation, Strom und Gas aus.

Nachteile:

⇒ **UMZUG IN EINE GRÖSSERE STADT** – Dieses Phänomen betrifft nach befragten Experten vor allem die Frauen, die eine bessere Arbeit und auch ein besseres Leben finden wollen.[175] Die Entscheidung, dies als negative Folge darzustellen, hängt mit einem damit verknüpften Problem zusammen: Es kann zu einem Frauenmangel in den Dörfern kommen. Das führt dazu, dass es auf den Dörfer zunehmend weniger Frauen gibt und die Männer Schwierigkeiten haben, eine Partnerin zu finden. Die Frauen wohnen oft ungern auf dem Dorf. Und wenn sie durch die saisonale Arbeitsmigration Selbstständigkeit entwickeln, dann versuchen sie ihr Glück in der Stadt.[176]

Quelle: Eigene Erhebungen.

[175] Quelle: Eigene Erhebungen und Interviews mit den Experten.

[176] Dieses Phänomen, dass gerade sehr motivierte oder gut ausgebildete Frauen den ländlichen Raum verlassen und die Männer zurückbleiben, ist auch in Bezug auf die ostdeutschen Dörfer festgestellt worden. Die negativen Folgen dieses Phänomens führen dort ebenfalls zu weniger Familiengründungen und niedrigeren Geburtenraten (vgl. KLENNER/KLAMMER 2009, S. 62–84).

Copyrighted material

8.4 Die Folgen der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland auf der Makroebene – ein Versuch, den Prozess auf der Grundlage vorhandener Theorien zu erklären

Zu Beginn des Kapitels wurde festgehalten, dass das Niveau der Migration eng mit der Höhe der Arbeitslosigkeit verbunden ist (MÜLLER 1982), was auch die hier vorgestellten Forschungsergebnisse aus den Interviews belegten. Aus diesen Erwägungen kann man schließen, dass die Migration hauptsächlich wirtschaftlichen Charakter hat, weshalb man ihre Folgen oft in erster Linie aus wirtschaftlicher Perspektive betrachtet (siehe Zusammenfassung 8.1). Die Migration, einschließlich der saisonalen Wanderbewegungen aus der Region Konin zur Arbeitssuche nach Deutschland, sollte aber auch aus einem sozialen Blickwinkel heraus betrachtet werden.

Auf das Migrationsproblem auf der Makroebene ist man bereits in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts aufmerksam geworden, als die industrielle Revolution begann. Der Erste, der sich mit der Migrationsproblematik auseinandersetzte, war der in England und Deutschland lebende Kartograf Ernst Georg Ravenstein, ein Mitglied der Königlichen Statistischen Gesellschaft (*The Royal Statistical Society)*. In seinem Bericht von 1885 stellte er eine „notwendige Regel" auf, die Faktoren der Mobilität erklären und ein Vorausplanen ermöglichen sollte. In seinem Modell benannte er zwei wichtige Bereiche: das Absorptionsgebiet, d. h. das Gebiet, in das die Menschen einwandern, und das Dispersionsgebiet, d. h. das Gebiet, aus dem die Menschen auswandern. Unter Verwendung seiner Daten gelang es RAVENSTEIN, die erste Pfeilkarte aufzustellen, die die Wanderungen der Bevölkerung innerhalb Großbritan-

Copyrighted material

niens aufzeigte. Mithilfe dieser Karte konnte er den Schluss ziehen, dass die Menschen sich vor allem zu jenen Orten bewegten, in denen sich Industrie und Handel positiv entwickelten. In den Dispersionsorten hingegen ist die Landwirtschaft vorherrschend.

Ravensteins (1889) Forschungsergebnisse und die durch ihn formulierten Regeln fanden sowohl viele Kritiker als auch viele Anhänger. Die durch Ravenstein (1889, S. 286) aufgestellten Gesetze dominierten, obwohl sie durch zeitgenössische Forscher nicht immer akzeptiert wurden, viele Jahre lang die Migrationswissenschaft. Sie inspirierten auch die im Zeitraum von 1940 bis 1970 populäre Gravitationstheorie (STOUFFER 1940, ZIPF 1946, WOLPERT 1965), welche die Migration als Massenerscheinung behandelt. Nach dieser Theorie ist die Größe des Migrationsstroms proportional zum demografischen Potenzial (ebenso zur Territorialeinheit und zur Einheit, aus der die Migranten kommen) und umgekehrt proportional zur physischen Distanz zwischen den beiden Einheiten. Das Gravitationsmodell soll dabei die Analyse des interregionalen und internationalen Handelsstroms ermöglichen. Die Grundfaktoren sind die Entfernung, die Größe und die Struktur der Population.

Die wichtigste Modifizierung des in diesem Bereich klassischen Gravitationsmodels berücksichtigt die positive Korrelation zwischen der Migrationsintensität und der Anziehungskraft des Bestimmungsorts (z. B. die Größe des Arbeitsmarktes). Diese wird jedoch gemindert durch die Anziehungskraft der „Zwischengelegenheiten", die sich auf dem Migrationsweg ergeben. Im Rahmen dieses Konzeptes hat LEE 1966 ein neues Modell aufgestellt: die *Push-Pull*-Theorie, also die Hypothese der abstoßenden und anziehenden Faktoren des Aus-

Copyrighted material

gangs- und des Bestimmungsortes.[177] Die *Push*-Faktoren sind im Fall der Region Konin vor allem wirtschaftlicher Natur und stehen mit dem niedrigeren Einkommen in Zusammenhang (vgl. Kapitel 7). Zu den *Pull*-Faktoren, die aus Deutschland auf die Bewohner der Region Konin wirken, gehören neben den ökonomischen (größere Einkommen) aber auch die sozialen Faktoren, wie z. B. die Verbesserung der unterschiedlichen Kompetenzen (sprachliche und berufliche). Am Ende des 20. Jahrhunderts setzte diese Theorie den Standard für die Erforschung der Migration. Nach LEE (1966, S. 47–57) berücksichtigt ein Mensch nicht nur die materiellen Konsequenzen eines Wohnortwechsels, sondern er vergleicht auch die unterschiedlichen Eigenschaften von Herkunftsort (Region Konin) und Zielort (Deutschland). Alles in allem ergibt sich so eine Sammlung von Faktoren, die entweder eine ermutigende, eine entmutigende oder gar keine Wirkung auf die Entwicklung der Migration haben können. Die Bedeutung der Einzelfaktoren ist höchst subjektiver Natur, inwieweit sie eine Rolle spielen, hängt von den persönlichen Eigenschaften der einzelnen Migranten ab.

Der Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher, sozialer und räumlicher Entwicklung und Migration hat die Migrationsforscher immer schon interessiert. Die Hauptfragen der Wissenschaftler sind dabei: Welche Gründe führen zur Migration, wann wird die Entscheidung getroffen, und welche Folgen hat so ein Prozess schließlich, sowohl für das Zielland wie für den Herkunftsort? Ungenauigkeiten in früheren Konzepten führten zur Entwicklung neuer Modelle, die die Problematik der Mobili-

[177] Hier entsteht die Frage, ob die typischen *Push*-Faktoren, die bei langfristigen Migrationen gelten, auch bei saisonalen Arbeitsmigrationen zu sehen sind (vgl. HELLER/ BÜRKNER 1995).

Copyrighted material

tät in einem breiteren Spektrum von Ursachen und Wirkungen betrachten.

Nach MASSEY (1999b) beschreibt am besten die Weltsystem-Theorie die Migrationsprozesse zwischen schlechter und besser entwickelten Ländern, sie berücksichtigt sowohl den ökonomischen als auch den sozialen Kontext. Mit ihr können die Migrationsprozesse ganzheitlich analysiert werden. Die Weltsystem-Theorie wurde am ausführlichsten in den Arbeiten von Immanuel WALLERSTEIN formuliert (1974, 1979, 1980, 1989, 1997). Obwohl sich sein Konzept nicht ausdrücklich auf die Migration bezieht, wurde es mehrmals in der Migrationsanalyse verwendet (vgl. PRYOR 1979; AMIN 1974; BÜRKNER/HELLER 2008).

Einer der wichtigsten Begriffe dieser Theorie nach WALLERSTEIN ist das Sozialsystem, in dem im besten Fall die Arbeit so aufgeteilt ist, dass es wirtschaftlich unabhängig ist. Solche Strukturen können ohne gemeinsamen Staatsorganismus funktionieren und ohne homogene Kultur. Unterschiedliche Länder erfüllen unterschiedliche Rollen in diesem System, je nachdem, ob sie sich im Zentrum, in der Semiperipherie oder in der Peripherie des Systems befinden:

> Bis 1640 war es den Staaten im Nordwesten Europas gelungen, sich als Staaten des Zentrums zu etablieren; Spanien und die norditalienischen Stadtstaaten sanken zur Semiperipherie herab; Nordosteuropa und Iberoamerika waren zur Peripherie geworden (WALLERSTEIN 1979, S. 54).

Länder des Zentrums, in diesem Fall also Deutschland, bieten Raum für sehr diversifizierte wirtschaftliche Tätigkeiten, von Massenproduktion über den Bereich der hoch verarbeiteten Waren bis hin zu internationalen Dienstleistungen mit hohem

Copyrighted material

Wirkungsgrad (wie saisonale Arbeit). Die Peripherien, in diesem Beispiel die Region Konin, zeichnen sich durch eine ökonomische Monokultur aus, grundsätzlich in landwirtschaftlicher Form. Semiperipherien sind ein sehr spezifischer Bereich, der als eine Art Brücke zwischen den sehr verschiedenen Extremen des Systems dient. Im Fall der hier beschriebenen Region Konin kann vermutet werden, dass sie als Peripherie und der deutsche Arbeitsmarkt als Teil des Zentrums des Systems anzusehen ist.[178]

Nach WALLERSTEIN ist hier die politische Dimension dieses Konzepts von besonderer Bedeutung. Das kapitalistische System basiert auf einem Ungleichgewicht bei der Aufteilung der Vorteile. Es ist ein stark polarisiertes System, in dem neben dem heterogenen Sektor mit hohem Status und hohen Einkommen auch ein homogener Sektor mit niedrigen Einkommen existiert. Diese Aussage entspricht genau der Situation, die die Untersuchungen dieser Arbeit für die Region Konin feststellen. In Deutschland verdient man ein Vielfaches von dem, was in der Region Konin möglich ist (vgl. Kapitel 1). Es entsteht in der Folge ein mittlerer Bereich, der besser als die Peripherien dasteht und schlechter als das Zentrum (Posen).

Wirtschaftlich gesehen basiert die Abhängigkeit zwischen Peripherien und Zentrum auf einem ungleichen Austausch (*unequal exchange*),[179] was auch eine Bedingung dafür ist, um

---

[178] Es bleibt noch die Frage, die Semiperipherien zu definieren, die einen Zwischenzustand darstellen. Bei der Betrachtung der Situation der Region Konin in der Weltsystem-Theorie könnte vielleicht der größten Stadt der Woiwodschaft Großpolen, also Posen, diese Rolle zugeordnet werden.

[179] "Unequal exchange has been the result of political rules of the interstate structures which made the mobility of capital and merchandise across political frontiers far easier than the mobility of labour, and thereby gua-

Copyrighted material

die Wirkung des Systems auszudehnen. Anderenfalls wird die Aufteilung der Arbeit unrentabel.

Vermutet werden kann, dass die Bewohner des Zentrums und der Peripherien sich durch unterschiedliches Migrationsverhalten auszeichnen. Der Grund für diese Verschiedenheit liegt vor allem in den unterschiedlichen sozioökonomischen und institutionellen Strukturen. Im System der internationalen Arbeitsteilung, die eine Folge der weitreichenden Spezialisierung ist, bilden die Peripherien eine Art Reservoir von Arbeitskräften, das unter bestimmten Bedingungen die entwickelten Länder (die Länder des Zentrums) versorgen kann. Dieser Prozess ist sehr gut im Fall der Region Konin und Deutschland zu beobachten. In der Region Konin zeigt sich ein Vorrat von Arbeitskräften (hohes Arbeitslosigkeitsniveau), die jedes Jahr nach Deutschland, also zum Zentrum exportiert werden (vgl. Kapitel 8.1).

Einige Forscher (z. B. FIELDING 1993) betonen, dass ausländische Arbeitsnehmer (also die Bewohner der Region Konin) für die Länder des Zentrums als eine Art Puffer oder als Reserve von Arbeitskräften betrachtet werden können, deren Bedeutung und Anzahl sich zusammen mit den Phasen des Wirtschaftszyklus ändern. In den Wachstumsphasen nimmt die Immigration zu, die Arbeitslosigkeit sinkt, die Löhne steigen, was wiederum das Maß der Einwanderung beschleunigt. Auf dem Zyklusscheitel erreichen Beschäftigung und Nettoimmigration Maximalwerte, während im ökonomischen Abschwung eine Abnahme der Beschäftigungszahlen zu vermerken ist, als Erste verlieren dadurch die Ausländer ihre Arbeit.

---

ranteed the transfer of surplus value from one set of owners to another (those locater in the monopolized activities in the core zones)" WALLERSTEIN 1998, S. 310.

Copyrighted material

Als nächste Theorie, die nach MASSEY u. a. die oben beschriebenen Prozesse und Forschungsergebnisse erklären kann, ist die *dual labour market theory* (duale Arbeitsmarkttheorie). Sie erklärt, warum die Einheimischen, in diesem Fall die Deutschen, die saisonale Arbeit nicht annehmen wollen, und warum die deutschen Arbeitgeber deshalb gezwungen sind, Arbeitsmigranten aus Polen zu holen. Diese Theorie liefert auch einen Grund, warum die saisonale Arbeit unter den Qualifikationen der Migranten aus der Region Konin ist. Nach dieser Theorie zerfällt der Arbeitsmarkt in zwei Arbeitsmärkte (DOERINGER/PIORE 1971). Der duale Arbeitsmarkt könne in solchen Wirtschaften entstehen, die zwei Hauptteile besitzen: eine durch Technologie dominierte Produktion und eine landwirtschaftliche Produktion. Dies führt dazu, dass sich ein technologisch starker Kern (primärer Arbeitsmarkt) und Peripherien (im sekundären Arbeitsmarkt) entwickelt haben. Dies wird in der Forschung folgendermaßen beschrieben:

> Jobs in the primary market possess several of the following characteristics: high wages, good working conditions, employment stability, chances of advancement, equity, and due process in the administration of work rules. Jobs in the secondary market, in contrast, tend to have low advancement and often arbitrary and capricious supervision (DOERINGER/PIORE 1971, S. 165).

Die Arbeit ist im Kern also gekennzeichnet von höheren Löhnen, guten Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsstabilität und Beförderungsmöglichkeiten. Arbeit finden dort vor allem qualifizierte Arbeitnehmer, also Facharbeiter und auf einer höheren Ebene Ingenieure und Manager. Es existiert aber auch der sekundäre Arbeitsmarkt, der von niedrigeren Löhnen, schlechten Arbeitsbedingungen, wenigen Beförderungsmöglichkeiten und größerer Unbeständigkeit geprägt ist. Dieser Arbeitsmarkt fin-

Copyrighted material

det keinen Anklang bei den Einheimischen (hier den Deutschen), die lieber eine langfristige Karriere planen möchten und eine Beschäftigung erwarten, die ihnen und ihren Familien einen guten Lebensunterhalt und entsprechend einen hohen sozialen Status sichert. Für die zweitklassige Arbeit im peripheren Arbeitsmarkt interessieren sich aber diejenigen, für die der Status der Arbeit nur eine marginale Rolle spielt und die ihre Rolle in der Gesellschaft nicht durch den Status der Arbeit definieren (nach PIORE sind das Studenten, Hausfrauen, Bauern). Sie sind aus verschiedenen Gründen bereit, diese Instabilität und das niedrige Prestige zu akzeptieren, weil für sie diese Arbeit oft nur die Ergänzung eines anderen Lebensunterhalts ist, so wie es auch in der Region Konin zu sehen ist. Mithilfe dieser Theorie lässt sich begründen, warum qualifizierte deutsche Arbeitnehmer hauptsächlich nicht im sekundären Arbeitsmarktsektor Arbeit suchen, wie z. B. in der Landwirtschaft. Sie wollen lieber ihre Karriere langfristig planen und suchen die besser bezahlten Arbeitsplätze im Bereich der Produktion, also im primären Sektor des Arbeitsmarktes. (Um Missverständnisse zu vermeiden, soll hier betont werden, dass sich hier die Begriffe 'primär' und 'sekundär' auf den Arbeitsmarkt und nicht auf Wirtschaftssektoren beziehen.) Dadurch fehlen auf dem deutschen Arbeitsmarkt im sekundären Arbeitsmarktsektor, z.B. der Landwirtschaft, die Arbeitskräfte. So sind die deutschen Arbeitgeber des sekundären Arbeitsmarktsektors gezwungen, die fehlenden Arbeitskräfte woanders zu finden, z. B. unter den saisonalen Arbeitsmigranten aus Polen und eben auch aus der Region Konin. Die Arbeit nehmen diejenigen gerne an, deren Prioritäten in erster Linie weniger auf dem Status einer Arbeit als auf dem verdienten Geld liegen, das im Vergleich zu dem, was sie in Polen verdienen

Copyrighted material

können, ihre finanzielle Lage verbessert. Deswegen nehmen die Bewohner der Region Konin, die in der Regel weniger als die Deutschen verdienen (vgl. Kapitel 7), die Arbeit im sekundären Arbeitsmarkt gerne an, dadurch verstärken sie auch den Strom der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland. Dadurch verbessert sich die Lage auf beiden Seiten, also die des deutschen Arbeitsgebers, der eine motivierte Arbeitskraft gefunden hat, und die des Migranten, der eine besser bezahlte Arbeit als in der Region Konin gefunden hat.

Die saisonale Arbeitsmigration hat in der Region Konin sowohl Vorteile als auch Nachteile zur Folge. Obwohl viele Nachteile auffallen, bewerten die meisten Befragten den Prozess als Ganzes positiv. Zusammenfassend können aufgrund der Erhebungen drei verschiedene Arten von Kapital herausgearbeitet werden, die die Region gewinnt: Als Erstes der Bereich des Humankapitals, also die Erfahrungen, die Aus- und Weiterbildung und die neu erworbenen Fähigkeiten der Migranten. Als Zweites soll hier das Sozialkapital erwähnt werden, also die zwischenmenschlichen Beziehungen, die zusätzlichen Kontakte, die durch den Auslandsaufenthalt entstanden sind. Und als Drittes ist das Geldkapital nicht zu vernachlässigen, also das im Ausland verdiente Geld, das mit größter Wahrscheinlichkeit in der Region Konin ausgegeben wird.

Copyrighted material

Copyrighted material

9 Der Einfluss der saisonalen Migration der Arbeitskräfte auf die einzelnen Migranten und ihre Umgebung (Familien, Freunde, Nachbarn) auf der Grundlage der durchgeführten Interviews – Behandlung des Themas auf der Mikroebene

Lange Zeit war man in den Sozialwissenschaften davon überzeugt, dass Migrationsprozesse am besten auf der Makroebene zu analysieren seien. Dies resultierte vor allem aus dem neoklassischen Wirtschaftsmodell und der Annahme, dass die Arbeitsmobilität aus der Perspektive der internationalen Ökonomie betrachtet werden sollte. Mit der Zeit wurde allerdings klar, dass der makrostrukturelle Ansatz nicht auf alle Fragen eine Antwort hatte und teilweise sogar zu falschen Schlussfolgerungen führte. Auf der Suche nach genaueren Antworten im Bereich der Migration wurde es notwendig, auch eine untere Ebene der Analyse und die einzelnen, individuellen Arbeitsmigranten zu berücksichtigen. Die folgende Analyse wurde also auf der Mikroebene durchgeführt und betrachtet somit die Auswirkungen der saisonalen Arbeitsmigration auf die individuellen Arbeitskräfte und ihre Familie auf der Grundlage von Interviews mit saisonalen Arbeitsmigranten, Familienmitgliedern, Nichtmigranten und Experten, die von 2007 bis 2009 in der Region Konin durchgeführt wurden. Das Thema wird dabei auf drei Ebenen behandelt, auf der ökonomischen, der sozialen und der räumlichen. Dabei wird jeweils zwischen zwei Blickwinkeln unterschieden: Zum einen werden die Kosten und Vorteile betrachtet, die schon während der saisonalen Arbeit sichtbar werden; zum anderen werden jene Folgen beleuchtet, die erst nach der Rückkehr in die Region Konin zu spüren sind.

Copyrighted material

9.1 Die ökonomischen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration in der Region Konin auf der Mikroebene

Die finanzielle Lage der potenziellen saisonalen Arbeitsmigranten wird als einer der wichtigsten, wenn nicht sogar als einziger ausschlaggebender Grund benannt, der zur Mobilität führt. Entweder ein zu niedriges Einkommen in der Region oder die Unfähigkeit, eine Arbeit zu finden, führen in vielen Fällen zu dieser Entscheidung.[180] Die saisonale Arbeitsmigration scheint eine Antwort und Hilfe für die meisten materiellen Probleme zu sein und bietet die Möglichkeit, die Lebensumstände zu verbessern. Umso wichtiger ist es, zu bestimmen, wie sich die saisonalen Arbeitsmigrationen auf dieser finanzielle Ebene der saisonalen Arbeitsmigranten tatsächlich auswirkt.

9.1.1 Im Ausland

Die wirtschaftlichen Folgen für die saisonalen Arbeitsmigranten sind schon während ihrer Zeit im Ausland zu sehen und nehmen dann weiter Einfluss auf das Leben in der Region. Als erster und vielleicht wichtigster Aspekt ist die Tatsache zu nennen, dass man im Ausland um ein Vielfaches mehr als in Polen verdienen kann. Es geht nicht nur darum, dass in Polen allgemein die durchschnittlichen Einkommen kleiner sind als z. B. in Deutschland,[181] sondern auch darum, dass die Region Konin schon in Polen als wirtschaftlich unterentwickelt gilt. Deswegen haben die Bewohner der Region Konin nicht so vie-

[180] Vgl. Profil der Migranten Kapitel 7.
[181] Vgl. Profil der Migranten, Kapitel 7.

Copyrighted material

le Möglichkeiten, eine besser bezahlte oder überhaupt eine Arbeit zu finden. Eine Frau berichtet darüber folgendermaßen:

> Mein Mann ist arbeitslos und kann hier seit Jahren keine Arbeit finden. Ich bin vor fünf Jahren in Rente gegangen, aber früher war ich auch häufiger arbeitslos als angestellt. Zurzeit arbeite ich dreimal pro Woche als Putzfrau und räume private Häuser auf. Aber wie können wir davon überleben, sagen Sie mir das. Es ist unmöglich, mit vier Kindern.[182]

Während der Arbeit im Ausland versuchen die saisonalen Arbeitsmigranten, das schwer verdiente Geld nicht so schnell auszugeben, und sparen es so gut wie möglich. Der Migrant konzentriert sich also nur auf die Arbeit und vermeidet z. B. in den meisten Fällen die unterschiedlichen Freizeitaktivitäten. Die in der Untersuchung für diese Arbeit befragten Arbeitsmigranten gaben bis auf wenige Ausnahmen an, im Ausland nur ganz wenig von ihrem verdienten Geld auszugeben. Zusätzlich zu den höheren Einkommen wird also ein stärkeres Sparverhalten entwickelt, wodurch mehr Geld für die Familie und die Kinder nach Hause gebracht werden kann. Die Migranten bringen aber nicht nur Geld, sondern auch begehrte Güter für sich selbst und ihre Familien mit, die in ihrer Heimat nicht verfügbar oder zu teuer sind. Dazu gehören meistens: Gebrauchtwagen, Computer, Haushaltsgeräte, Fahrräder, Kleidung und Waschmittel.

> Ich bringe jeweils etwas mit, was man hier sonst nicht bekommt. Meine Frau will natürlich immer Waschmittel, weil das deutsche angeblich besser wäscht und besser riecht. Die Kinder sind davon überzeugt, dass die deutsche Schokolade besser schmeckt, deshalb muss ich davon eine sehr große Tüte kaufen. Für meinen Schwiegervater natürlich Whisky, weil der dort billiger ist und bes-

[182] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 49.

Copyrighted material

> ser schmeckt (...). Dieses Jahr habe ich meiner Frau eine Waschmaschine gekauft (...), die mit Trockner sind hier noch sehr teuer und die Auswahl war so klein.[183]

Die saisonale Arbeitsmigration besteht aber nicht nur aus dem Verdienst und den damit verbundenen Vorteilen, die Migranten müssen auch mit bestimmten Fixkosten rechnen, die nicht zu vermeiden sind. Dazu gehören die Lebenshaltungskosten, also Ernährung und Unterkunft, die in der Regel höher sind als dort, wo sie herkommen. Außer Aufenthalt nennen die meisten Migranten die Reise zum Arbeitsort, für die das Geld auch von ihnen aufgebracht werden muss. Sie versuchen hier zu sparen, indem sie z. B. zu fünft in einem Auto zum Arbeitsort reisen und danach in einem kleinen Zimmer wohnen, trotzdem müssen die Kosten von ihnen investiert und getragen werden:

> Ich werde ganz oft gefragt, wie viel ich dort überhaupt verdiene. Und wenn ich die Zahl nenne, dann machen alle ganz große Augen. Aber die denken nicht daran, dass ich nicht alles nach Hause bringe. Wir schlafen meistens mit anderen Jungs in einer Wohnung zusammen, damit wir Kosten sparen können, aber immerhin muss man etwa 200 Euro monatlich für die Wohnung ausgeben. Dazu kommt noch Essen, die Monatskarte usw.[184]

Die ökonomischen Vorteile und Kosten, die schon im Ausland zu spüren sind, stellt die Zusammenfassung 9.1 vor.

---

[183] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 58.
[184] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 12.

Copyrighted material

Zusammenfassung 9.1: Die Vorteile und Kosten der saisonalen Arbeitsmigranten auf der wirtschaftlichen Ebene für einzelne Migranten aus der Region Konin – Folgen während der Zeit der Arbeitsmigration

Vorteile:

⇒ **BESSERER LOHN** – Der Unterschied zwischen polnischen und deutschen Einkommen ist sehr groß, und das scheint sich zurzeit auch nicht wesentlich zu ändern. Auch wenn die polnischen Löhne in bestimmten Branchen steigen (vgl. Kapitel 8), bleibt das Lohnniveau immer noch sehr unterschiedlich. Die saisonalen Arbeitsmigranten können während der Arbeit im Ausland um ein Vielfaches mehr als in der Region Konin verdienen.

⇒ **STÄRKERES SPARVERHALTEN** – Während der Arbeit im Ausland lernen die Migranten, Geld richtig einzuschätzen. Sie verwenden sehr viel Mühe darauf, um viel zu verdienen, deswegen entwickeln sie auch eine neue Wertschätzung für das Geld. Sie versuchen, das Geld im Ausland nicht für unnötige Sachen auszugeben, da sie so viel wie möglich nach Hause mitbringen wollen.

⇒ **ZUGANG ZU ATTRAKTIVEN GÜTERN** – Da die meisten der saisonalen Arbeitsmigranten der Region Konin aus Dörfern und kleinen Städten kommen, haben sie keinen Zugang zu verschiedenen Konsumartikeln und Gütern, weil sie an ihrem Wohnort einfach nicht verfügbar oder teurer sind. Sie können es sich leisten, sie im Ausland zu kaufen und dann nach Polen mitzunehmen.

Kosten:

⇒ **TEURER AUFENTHALT** – Die saisonalen Arbeitsmigranten müssen in den meisten Fällen sich alleine eine Unterkunft organisieren. Ganz selten bietet der Arbeitgeber eine kostenlose Unterkunft an. Dasselbe gilt für die Ernährung. Kost und Logis sind in der Regel um ein Mehrfaches teurer als in der Region Konin.

⇒ **ZUSÄTZLICHE KOSTEN** – Nicht nur mit Kosten für Unterkunft und Ernährung müssen die saisonalen Arbeitsmigranten rechnen. Zu den zusätzlichen Kosten gehört auch die Reise aus der Region Konin zur Arbeit ins Ausland und zurück. Je größer die Entfernung, desto höher

Copyrighted material

die Kosten. Außerdem muss auch die Monatskarte vor Ort bezahlt werden, um den öffentlichen Nahverkehr zu nutzen. Die Migranten müssen auch die Kosten für die Kommunikation mit der Familie einplanen, also für Telefongespräche etc.

Quelle: Eigene Erhebungen.

9.1.2 Nach der Rückkehr

Nach einer saisonalen Arbeit im Ausland hat jeder Migrationshaushalt ein höheres Budget zur Verfügung, er hat sozusagen eine Finanzspritze erhalten. Dadurch verbessert sich natürlich die finanzielle Situation der Migranten, es können Geldausgaben getätigt werden (vgl. DOMARADZKA 2000; FREJKA, OKÓLSKI, SWORD 1998). Diese Geldausgaben können notwendig oder weniger notwendig sein. Zu den notwendigen Geldausgaben ist auf jeden Fall die Abbezahlung von Schulden zu rechnen, die vor der Migration in finanziellen Nöten eingegangen wurden. In der Regel werden die zusätzlichen Mittel aber für die alltäglichen notwendigen Lebenshaltungskosten verwendet, also für das Bezahlen von Nahrungsmitteln, laufenden Rechnungen (Gas, Strom), die wichtigsten Hausreparaturen, Medikamente etc.

Auf den ersten Blick scheint es also, als würden die saisonalen Arbeitsmigranten vernünftig über ihr neuerworbenes Geld verfügen. Zu dieser Annahme konnte man fast immer kommen, wenn man nur den Anfang des Gesprächs mit ihnen berücksichtigt. Doch obwohl die saisonalen Arbeitsmigranten sich im Ausland oft durch großes Sparverhalten auszeichnen, scheint dies nach der Rückkehr in ihr Land nicht mehr zuzutreffen.

Copyrighted material

Denn im weiteren Verlauf der durchgeführten Interviews trat oft zutage, dass die Migranten sehr gerne Geld für Konsumgüter ausgeben. Dazu gehört der Kauf von neuen Haushaltsgeräten, Kleidung, Autos, Möbeln; oder eine Hausrenovierung wird in Angriff genommen. Dies kann zu einem Teil auch positiv gewertet werden, immerhin verbessert sich der Lebensstandard der saisonalen Arbeitsmigranten und ihrer Familien (vgl. auch CIEŚLIŃSKA 1992; RAJKIEWICZ 1996; RYMARCZYK 1982). Dinge, die vor der Arbeit im Ausland finanziell unerreichbar waren, können nach der Rückkehr gekauft werden. Dazu ein Beispiel:

> Ich arbeite nicht, ich kümmere mich nur um das Haus und die Kinder und passe auf die Tiere auf. Mein Mann arbeitet viel. Er fährt seit über zehn Jahren schon nach Deutschland, und dadurch konnten wir uns eigentlich alles kaufen. Erstmal haben wir das Haus und die anderen Gebäude des Bauernhofes gebaut. Die Tiere haben wir von unseren Eltern erhalten. Ich glaube, danach haben wir uns ein Auto und eine Satellitenantenne zugelegt. Natürlich hat mir mein Mann eine Wasch- und eine Spülmaschine aus Deutschland mitgebracht, genauso wie das Auto. Jetzt haben wir schon neue Maschinen zum Melken (...). Das alles durch die Saksy.[185]

Eine solche Einstellung kann andererseits langsam zur Geldverschwendung führen, weil die saisonalen Arbeitsmigranten irgendwann anfangen, über ihre Verhältnisse zu leben, was wieder zu finanziellen Schwierigkeiten führt. Darüber erzählen die Migranten ungern, deswegen stammt das folgende Zitat von einer Befragten, die als Nichtmigrantin bezeichnet wurde:

---

[185] Quelle: Interview mit dem Nichtmigranten Nr. 15. „Chodzenie na Saksy" (Sachsengängerei) – unter diesem Begriff versteht man eine Erwerbstätigkeit beim deutschen Bauern. Zurzeit benutzt ihn fast jeder Pole, der irgendwo im Ausland arbeitet. Vgl. Kapitel 5.

Copyrighted material

Hier neben mir wohnt ein Kerl, der mit seiner Frau schon seit Jahren zum Arbeiten ins Ausland geht. Sie haben ein großes Haus, das ist wahr. Nach der Rückkehr veranstalten sie ein großes Getue. Sie kaufen sich ständig was Neues, entweder ist das eine Waschmaschine oder eine Spülmaschine, teure Kosmetika von Dior usw. Das ganze Dorf weiß sofort darüber Bescheid (...). Aber nach ein paar Monaten haben sie seltsamerweise wieder kein Geld. Seine Frau war letztes Jahr vor Ostern bei mir und wollte sich Geld leihen (...). Ich finde das seltsam. Ich verdiene weniger und kann damit klarkommen. Na ja, ich habe solche teuren Sachen nicht, aber ich mache wenigstens keine Schulden.[186]

Noch eher selten kommt es vor, dass Migranten sich entscheiden, Geld zu investieren und damit ihre Lebensgrundlage selbst in der Region zu verbessern. In den meisten Fällen werden Baufirmen gegründet, von Männern geführt. Die Frauen sind weniger mutig. Von allen Befragten hatte sich nur eine Frau entschieden, sich selbstständig zu machen und dafür Geld aus den Auslandsaufenthalten zu nutzen:

Ich bin über 15 Jahre lang mit meinem Mann zur Arbeit ins Ausland gegangen. Langsam hatte ich schon genug. Hier hatte ich eine Arbeit als Verkäuferin und verdiente nun wirklich keine Reichtümer. Dort fühlte ich mich wie eine Maschine, oder so was. Vor fünf Jahren haben wir uns entschieden, dass wir im Agrotourismus tätig werden wollen. Mein Mann wollte es am Anfang nicht, er hatte Angst. Wir haben drei Jahre lang das Saksy-Geld auf die Seite gelegt und gewartet, bis die Summe vernünftig aussah. Natürlich haben wir zwischendurch auch etwas davon verbraucht, für uns, für die Kinder[187]. Ein Freund meines Mannes hat in Deutschland gelernt, wie man diese kleinen Holzhäuser baut und hat uns drei hingestellt. Das reicht erstmal. Dieses Jahr musste mein Mann aber wieder ausreisen, weil wir das zweite Pferd kaufen möchten. Und

[186] Quelle: Interview mit dem Nichtmigranten Nr. 11.
[187] Die Kinder sind schon erwachsen und wohnen nicht mehr bei den Eltern.

Copyrighted material

ich bin hier geblieben und passe auf das Geschäft auf. Schauen Sie mal! Alle drei Häuser sind ausgebucht, die Reservierungen sind schon bis September gemacht.[188]

Die saisonale Arbeitsmigration trägt aber auch ein finanzielles Risiko in sich. Um Arbeit im Ausland aufzunehmen, muss zunächst eine bestimmte Menge Geld vorhanden sein, zum Beispiel für die Reise zum Arbeitsort und zumindest für die ersten Wochen dort zum Leben. Die meisten Migranten legen extra für diese Zeit Geld zurück. Aber es gibt auch solche, die sich dafür erst Geld leihen müssen und danach Probleme haben, es abzuzahlen. Es besteht also die Gefahr, sich durch die Aufnahme von Krediten und Darlehen zu verschulden. Hier wurde entschieden, einen extrem schwierigen Fall zu beschreiben:

Ich wollte gemeinsam mit meinem Kumpel eine Arbeit beim Renovieren finden, wir haben über das Internet eine Frau aus München ausfindig gemacht, die Arbeit für uns hatte – so hatte sie zumindest in ihrer E-Mail geschrieben (...). Sie benötigte aber erstmal 500 Euro von jedem von uns. Dazu noch Geld für den ersten Monat, weitere 500 Euro. Ich bin Arbeitsloser, so viel Geld auf einmal hatte ich nicht, deshalb habe ich das Geld von meinen Freunden geliehen, 1200 Euro hatte ich, und mein Kumpel ungefähr dasselbe (...). Sie hat uns vom Bahnhof in München abgeholt und zum Kaffee eingeladen. Sie wollte sofort das Geld, wir haben es ihr gegeben. Dann hat sie uns einen Zettel gegeben mit der Adresse, wo wir hinsollten, und auf dem Zettel war auf Deutsch geschrieben, was wir sagen sollten (...). Und dann ist sie plötzlich aufgestanden und weggegangen. Sie meinte, dass sie noch viel zu tun hätte (...). Mit dem Zettel und dem Stadtplan haben wir versucht, den Ort zu finden, dafür haben wir fast fünf Stunden gebraucht (...). Ohne Sprachkenntnisse, ohne Kenntnisse über die Stadt (...). Als wir endlich ankamen, konnten wir unseren Augen kaum trauen. Dort

[188] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 46.

Copyrighted material

hat nichts anderes als eine Ruine gewartet! (...) Es war einfach ein Betrug! (...)[189]

Die zwei jungen Männer hatten leider kein Glück. Sie entschieden sich, noch in München zu bleiben, um Arbeit zu suchen. Sie fanden aber nichts, dadurch gaben sie ihr ganzes Geld umsonst aus. Nach ihrer Rückkehr hatten sie keinen Verdienst, mit dem sie ihre Schulden abbezahlen konnten.

Abschließend können die folgenden wirtschaftlichen Konsequenzen genannt werden, die bei den einzelnen saisonalen Arbeitsmigranten im Land, also direkt in der Region Konin, zu sehen waren (Zusammenfassung 9.2).

Zusammenfassung 9.2: Die Vorteile und Kosten der saisonalen Arbeitsmigranten auf der wirtschaftlichen Ebene für den einzelnen Migranten aus der Region Konin – Folgen nach der Rückkehr

Vorteile:

⇒ **ZUSÄTZLICHES EINKOMMEN** – Die saisonalen Arbeitsmigranten zeichnen sich durch ein niedriges Einkommensniveau aus (vgl. Kapitel 7), deswegen schätzen sie die vergleichsweise gutbezahlte Arbeit im Ausland. Die saisonalen Arbeitsmigranten haben so die große Chance, ihre finanziellen Verhältnisse wieder in Ordnung zu bringen.

⇒ **DER LEBENSSTANDARD ERHÖHT SICH** – Das niedrige Einkommen am Heimatort spiegelt sich auch im Lebensstandard. Die Migranten haben durch die Aufbesserung ihrer Finanzen besseren Zugang zu Konsumartikeln, sie können sich viel mehr leisten und erhöhen so ihren Lebensstandard.

⇒ **INVESTITIONEN** – Die Migranten sind immer öfter in der Lage, eine Investition zu tätigen und dadurch das im Ausland verdiente Geld in der Region zu vermehren. Darum stabilisiert sich ihre finanzielle Lage.

[189] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 9.

Copyrighted material

Kosten:

⇒ **SCHULDEN** – Dieses Problem betrifft vor allem diejenigen, die über keine Beziehungen zu bereits ins Ausland Emigrierten und dadurch über keine sicheren Informationen über die Arbeit und die Konditionen verfügen. Die saisonalen Arbeitsmigranten müssen am Anfang immer eine bestimmte Menge Geld aufbringen, um zur Arbeit ins Ausland reisen zu können und um die nötigsten Kosten zu tragen. Falls sie es nicht selbst haben, dann nehmen sie Kredite oder Darlehen auf oder leihen sich das Geld von Bekannten oder ihrer Familie. Die saisonale Arbeitsmigration ist nicht immer erfolgreich, deswegen können einige Migranten ihre Schulden dann nicht zurückzahlen. So entsteht die Gefahr, durch die Aufnahme von Krediten und Darlehen sich zusätzlich zu den ohnehin schon bestehenden finanziellen Problemen zu verschulden.

⇒ **GELDVERSCHWENDUNG** – Die saisonalen Arbeitsmigranten neigen in manchen Fällen dazu, das Geld für unnötige Sachen auszugeben, wie z. B. zusätzliche Haushaltgeräte, Autos und Elektronikgeräte. Oft kann beobachtet werden, dass einige Migranten kurz nach ihrer Rückkehr über ihre Verhältnisse leben und so mehr Geld ausgeben als nötig.

Quelle: Eigene Erhebungen.

9.2 Die sozialen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration in der Region Konin auf der Mikroebene

Die Frage nach den sozialen Folgen für die saisonalen Arbeitsmigranten haben den Befragten besonders viele Schwierigkeiten bereitet. Die Migranten wollten in erster Linie von ihren Erfolgen erzählen, diese waren vor allem im wirtschaftlichen Bereich zu sehen. Die Probleme, die durch die Trennung entstehen, Sehnsucht, Einsamkeit, Konflikte und Ähnliches, wurden oft erst später, nach langem Gespräch, angesprochen.

Copyrighted material

9.2.1 Arbeitsplatz und Qualifikation

9.2.1.1 Im Ausland

Die saisonale Arbeitsmigration dauert meistens drei Monate. Das ist eine relativ kurze Zeit. Bei den meisten befragten Migranten hatte das damit zu tun, dass sie in der Landwirtschaft bei der Ernte tätig waren (71 %),[190] oder auch im Bauwesen (18 %; die Bauarbeiten erfolgen in der Regel in den Frühlings- und Sommermonaten) oder in anderen Bereichen (11 %), also als Putzfrauen, in der Altpflege oder in der Gastronomie. Die saisonale Arbeitsmigration bringt in Bezug auf den Arbeitsplatz sowohl Vorteile wie auch Nachteile.

Für die Befragten war sehr wichtig, dass sie an ihrem Arbeitsplatz neue Arbeitsmethoden kennenlernen konnten. In der Landwirtschaft gehört dazu die professionelle und ertragreiche Produktion von Obst und Gemüse, die von unterschiedlicher neuer Technologie unterstützt wird. Die Bauern unter den Migranten waren entzückt von den Maschinen, die man in der deutschen Landwirtschaft zu sehen bekommt, wie z. B. vom Gurkenflieger.[191] Solche Maschinen hätten sie gerne bei sich im Betrieb.

---

[190] Quelle: Eigene Erhebungen.

[191] Der Gurkenflieger ist ein landwirtschaftliches Fahrzeug für die Gurkenernte. Die Arbeit auf einem Gurkenflieger gilt als sehr anstrengend und wird oft von den saisonalen Arbeitsmigranten aus Osteuropa, also auch aus Polen, ausgeführt. Dieses Fahrzeug besteht aus einem Lastwagen und zwei Flügeln, links und rechts, die zwei bis fünfzehn Meter lang sind und etwa 30 Zentimeter über dem Boden schweben. Auf diesen Flügeln liegen die Erntehelfer (bis zu 30 Arbeiter) auf dem Bauch und pflücken mit der Hand die Gurken. Die Gurken werden dann auf ein Förderband gelegt und zu Sammelbehältern transportiert. Das Pflücken der Gurken ist möglich, weil das Fahrzeug sich sehr langsam bewegt, etwa einen Meter pro Minute. Der Gurkenflieger wird vor allem in Niederbayern, im Spreewald, im Marchfeld und in anderen Regionen genutzt, wo Gurken

Copyrighted material

Daneben fordert die saisonale Arbeitsmigration oft eine hohe Arbeitsintensität (vgl. auch BECKER/HELLER 2002). Die Arbeiter waren zufrieden mit ihrem Einkommen, das sie als ihrer Arbeitsbelastung entsprechend empfanden. Sie lernten auch, dass man so viel verdient, wie man arbeitet. Diese Feststellung bestätigt das folgende Zitat:

> Ich erinnere mich, wie ich zum ersten Mal ins Ausland zur Arbeit gefahren bin. Ich war arbeitslos und konnte hier keine Arbeit finden. Und so bin ich plötzlich vom „Nichtstun" ins tiefe Wasser gesprungen. Am Anfang war ich nicht so fleißig und sogar sauer, dass ich arbeiten musste. Aber als ich erfahren habe, wie viel ich nach einer Woche verdient hatte, da habe ich dann Gas gegeben, um noch mehr zu verdienen.[192]

Trotz dieser Vorteile ist die saisonale Arbeit in der Regel eintönig und anstrengend und nach Meinung der Befragten sehr schwer. Im Bauwesen gehören dazu alle Tätigkeiten, die mit der Renovierung von Gebäuden verbunden sind, in der Landwirtschaft alles, was mit dem Anbau und der Ernte von Obst und Gemüse zu tun hat. Die Arbeit muss getan werden, unabhängig vom Wetter, und sie erfordert oft starke körperliche Kraft und ganz oft auch ein großes Durchhaltevermögen. Dazu ein Beispiel:

> Manchmal glaube ich selbst nicht, dass ich das gemacht habe. Nie wieder! Ich habe in der Blumenernte gearbeitet, und das war die schrecklichste Erfahrung meines Lebens. Ich musste die schönen und guten Blumen auf die eine und kaputte Blumen auf die andere Seite legen, und das über zwölf Stunden am Tag, manchmal mehr. Ich stand immer vorgebeugt, und ich habe bis heute noch so große Rückenschmerzen (...). Die Arbeit musste unabhängig vom Wetter

---

angebaut werden, er wird aber auch für andere Pflück- und Pflanzarbeiten verwendet.

192 Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 28.

Copyrighted material

> gemacht werden. Wenn die Sonne ganz hoch steht, will man manchmal einfach nur noch 'runterfallen, weil sie so stark auf den Kopf brennt und ins Gesicht blendet, dass man ganz schwach wird. Aber bei Regen ist es auch nicht einfacher. Es ist dann kalt und nass.[193]

Die Migranten sind es oft nicht gewohnt, solche schwierigen und ermüdenden Arbeiten zu machen, weil sie in ihrer Heimat entweder arbeitslos sind, bis zu acht Stunden am Tag arbeiten oder noch lernen. Die saisonale Arbeit dauert oft täglich bis zu 14 Stunden, in vielen Fällen sogar sieben Tage die Woche. Dafür müssen die Migranten zusätzliche Kräfte entwickeln, wenn sie viel verdienen wollen. So eine Erfahrung wurde von einigen als Herausforderung der eigenen Kräfte angesehen und als Gelegenheit, sich zu testen, so wie es diese Studentin berichtet:

> Meine Mutter war dagegen, sie wollte nicht, dass ich dorthin fahre. Ich wollte aber mit meinem Freund zusammen Geld sparen, um zu heiraten, und für die Wohnung (...). Meine Mutter war sicher, dass ich sie nach einer Woche anrufen und sie darum bitten würde, mich abzuholen. Ich und mein Freund, wir waren sehr motiviert, und ehrlich gesagt haben wir es sogar vergessen, dass wir außergewöhnlich viel arbeiten mussten, und wir haben es natürlich geschafft (...). Man hat so ein tolles Gefühl, wenn man schon so was überlebt hat, und man denkt sich: Ich schaffe auch in Zukunft alles.[194]

Trotz der verschiedenen Schwierigkeiten, die sich aus dem Charakter der Arbeit ergeben, wirkt sich die saisonale Arbeitsmigration auch positiv auf die Fremdsprachenkenntnisse der

---

[193] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 44.
[194] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 20.

Copyrighted material

Arbeiter aus, weil sie sich täglich mit der Fremdsprache auseinandersetzen müssen. Dazu ein Zitat.

> Ich hab acht Jahre Deutsch gelernt, zunächst vier Jahre auf der Grundschule und dann vier Jahre auf dem Lyzeum[195] (...). Nach dem Abi wollte ich für mein Studium ein bisschen Geld verdienen und habe durch meine Freundin eine Arbeit in einem Biergarten in Berlin als Kellnerin gefunden. Ich war mir sicher, dass ich sehr gut Deutsch kann. Nach acht Jahren Unterricht müsste man das schon können, dachte ich, aber wenn ich die Deutschen reden gehört habe, dann war ich fast sicher, dass ich einfach eine andere Sprache gelernt hatte. Zum einen konnte ich sie nicht verstehen, zum anderen sie mich auch nicht! Zum Glück war mein Chef sehr geduldig. Nach einiger Zeit sprach ich schon ohne Hemmung. Ich habe viele neue Wörter gelernt, und ich glaube, jetzt rede ich ganz gut.[196]

Außerdem lernen die saisonalen Arbeiter aus der Region Konin neue Angewohnheiten. Vor allem die Pünktlichkeit und der Respekt für die eigene Zeit gehören zu den Verhaltensweisen, die besonders in Deutschland für die Polen geradezu bewundernswert waren:

---

[195] Das Schulsystem in Polen besteht aus vier Abschnitten. Die erste Stufe der Ausbildung ist die Vorschule, die vom 6. bis 7. Lebensjahr dauert. Darauf folgt die Grundschule, die sechs Schuljahre in Anspruch nimmt, dann das Gymnasium mit einer Dauer von zwei Jahren. Diese drei Stufen der Ausbildung, also Vorschule, Grundschule und Gymnasium, sind für alle polnischen Schüler verpflichtend. Nach dem Gymnasium haben die Schüler vier Möglichkeiten, um sich weiter auszubilden: erstens das Lyzeum (dreijährige allgemeinbildende Schule), zweitens das spezialisierte Lyzeum, das ebenfalls drei Jahre dauert, aber bereits unterschiedliche Schwerpunkte setzt. Beide führen zur Hochschulreife. Daneben gibt es das Technikum, das drei Jahre dauert, neben Allgemeinbildung bietet es auch technische Ausbildungsschwerpunkte und führt ebenfalls zum Abitur. Als viertes ist die Berufgrundschule zu nennen, die je nach ausgewähltem Fachbereich drei oder vier Jahre in Anspruch nimmt.

[196] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 60.

Copyrighted material

> Die Deutschen sind unglaublich pünktlich. Bei uns ist das so, wenn die Arbeit um sechs anfangen soll, dann kommen wir um sechs. Die Deutschen kommen zehn vor sechs, damit die Arbeit schon um sechs beginnt. Aber dafür ist für sie die Pause auch eine Pause. Wenn sie um zwölf Uhr sein soll, dann ist es egal, was man gerade macht, um zwölf lässt man alles stehen und liegen und geht sich erholen. Wir wollten am Anfang einen guten Eindruck machen und vielleicht noch zehn Minuten länger auf dem Feld bleiben. Aber uns wurde schnell erklärt, dass es unsere freie Zeit ist und ausgenutzt werden sollte, wenn sie gegeben wird.[197]

Die Migranten haben sich in den Gesprächen auch oft darüber beschwert, dass die meisten angebotenen Arbeiten im Ausland keine Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Oft sind sie für die Arbeit überqualifiziert, und sie entspricht nicht ihrer Ausbildung und den bisherigen beruflichen Erfahrung der Migranten.[198] So beschreibt ein Automechaniker:

> Als Automechaniker bekomme ich dort keine Arbeit, nicht für drei Monate. Diese Arbeit braucht Vertrauen, und um es zu gewinnen, braucht man mehr Zeit (...). Hier bin ich Chef, dort arbeite ich im Feld (...). Ich würde schon gerne mal in einer deutschen Werkstatt arbeiten, um ein paar Ideen abzugucken, die ich danach bei mir umsetzen könnte.[199]

Einen genauen Eindruck der Folgen der saisonalen Arbeitsmigration auf der sozialen Ebene stellt die folgende Zusammenfassung vor.

---

[197] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 29.
[198] Vgl. mit dem Profil der Migranten, Kapitel 7.
[199] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 52.

Copyrighted material

Zusammenfassung 9.3: Vorteile und Kosten der saisonalen Arbeitsmigranten auf der sozialen Ebene in Bezug auf den Arbeitsplatz und die Qualifikation der einzelnen Migranten aus der Region Konin – Folgen während der Zeit der Arbeitsmigration

Vorteile:

⇒ **MOTIVATION** – Die saisonale Arbeitsmigration fordert von den Migranten intensive Arbeit, wofür die Migranten mit der Zeit auch Verständnis haben. Diese intensive kurzfristige Beschäftigung bringt die Migranten dazu, hart zu arbeiten und sich mit der Arbeit auseinanderzusetzen.[200] Das kann in der Folge dazu führen, dass sie auch in ihrer Heimat intensiver als vorher nach einer Beschäftigung suchen.

⇒ **NEUE ARBEITSMETHODEN** – Während der Arbeit haben die saisonalen Arbeitsmigranten die Möglichkeit, neue Arbeitsmethoden kennenzulernen. Dazu gehören auch neue Technologien, Maschinen usw.

⇒ **NEUE ARBEITSORGANISATION** – Die Arbeitsorganisation, vor allem in Deutschland, ist laut den Migranten anders als in Polen, bzw. in der Region Konin. Dazu gehört unter anderem die Disziplin und Pünktlichkeit. Die Pünktlichkeit betrifft nicht nur den Arbeitsanfang, sondern auch das Arbeitsende sowie die Pausen, die vom deutschen Arbeitgeber sehr respektiert werden. Die Möglichkeit zu Überstunden und einer dadurch höheren Entlohnung nehmen die meisten Arbeitsmigranten gerne wahr.

⇒ **SELBSTÜBERPRÜFUNG** – Die saisonalen Arbeitsmigranten sind schwierigen Verhältnissen ausgesetzt, und manchmal werden sie zum

[200] In der Region Konin hat man es oft noch mit einem Typus Mensch zu tun, den man als *Homo Sovieticus* bezeichnen kann. Dieser Begriff wurde von Alexander Sinowjew zum ersten Mal verwendet und ist die sarkastische Bezeichnung für Menschen, die sich in der Sowjetunion (bzw. allgemein unter kommunistischen Regimes) durch das herrschende System zum Negativen verändert haben. Kennzeichen des *Homo Sovieticus* ist, dass er normalerweise ein Opportunist ist, der so wenig individuelle Verantwortung wie möglich übernehmen will, er lässt sich alles gefallen und verrichtet Dienst nach Vorschrift ohne Eigeninitiative (vgl. SINOWJEW, 1978). In der Region Konin gibt es noch viele Menschen, die nicht arbeiten und sagen, das läge daran, dass niemand ihnen Arbeit gegeben hätte.

Copyrighted material

ersten Mal mit solchen Problemen konfrontiert. Die Schwierigkeiten liegen nicht nur in der sehr anstrengenden Arbeit, sondern auch in der Auseinandersetzung mit dem neuen Land, der neuen Sprache, den neuen Menschen und neuen Wohnverhältnissen, die oft schlechter sind als das, was sie aus ihrer Heimat gewohnt sind. Die saisonalen Arbeitsmigranten haben also eine Möglichkeit, sich in den neuen, schwierigen Verhältnissen auszuprobieren.

⇒ **SPRACHKENNTNISSE** – Durch den Kontakt mit der internationalen Gesellschaft besteht die Möglichkeit, die eigenen Sprachkenntnisse zu erweitern. Verschiedentlich waren die Migranten buchstäblich dazu gezwungen, eine neue Fremdsprache, zumindest auf minimalem Niveau, zu lernen.

Nachteile:

⇒ **ANDERE ARBEIT ALS IM GELERNTEN BERUF** – Die saisonalen Arbeitsmigranten haben selten die Möglichkeit, eine Arbeit in ihrem gelernten Beruf zu finden. Sie arbeiten einfach dort, wo es eine Verdienstmöglichkeit gibt und achten nicht auf das Niveau der Arbeit.

⇒ **ANSTRENGENDE ARBEIT** – Die saisonale Arbeit erfordert oft starke körperliche Kräfte. Die Migranten arbeiten lange Stunden im Stehen oder vorgebeugt, sie müssen schwere Sachen tragen. Dazu kommt, dass die Arbeit meistens aus immer den gleichen Tätigkeiten besteht und dadurch sehr monoton, anstrengend und belastend ist. Die Arbeit muss unabhängig vom Wetter gemacht werden.

⇒ **KEINE PRAKTIKUMS- UND KURSMÖGLICHKEIT** – Während der saisonalen Arbeit besteht meistens keine Möglichkeit, ein Praktikum oder einen Kurs zu machen, schon aus Zeitgründen. Das bedeutet, dass solche Arbeit nur zum Geldverdienen dient und nicht hilft, die eigenen Qualifikationen zu erhöhen, die bei der gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeit helfen könnten.

⇒ **BEFRISTETE ARBEIT** – Die saisonale Arbeit gehört zu den temporären Beschäftigungen. Sie dauert üblicherweise nicht länger als drei Monate und umfasst in den meisten Fällen die Frühlings- und Sommerzeit. Die saisonalen Arbeitsmigranten sind also von den Jahreszeiten abhängig und in der möglichen Arbeitszeit eingeschränkt.

⇒ **NIEDRIGES PRESTIGE** – Die saisonale Arbeit betrifft vor allem den

Copyrighted material

Bereich der Landwirtschaft und andere Tätigkeiten, die nach Meinung der Befragten ein niedriges Prestige haben.

⇒ **UNTERQUALIFIZIERTE ARBEIT** – Die saisonale Arbeit liegt in den meisten Fällen unter den Qualifikationen der Migranten. Trotz höherer Qualifikationen haben die Migranten kaum eine Chance, saisonal eine Arbeit zu finden, die ihrer Ausbildung entspricht. Die saisonale Arbeitsmigration umfasst meistens unkomplizierte Tätigkeiten, die keine Qualifikationen benötigen, wie in der Landwirtschaft (vgl. Kapitel 7), die von Einheimischen nicht angenommen wird (vgl. Kapitel 8).

Quelle: Eigene Erhebungen.

9.2.1.2 Nach der Rückkehr

Die befragten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin erwarben während ihrer Arbeit im Ausland neue Fähigkeiten, die sie nach ihrer Rückkehr in der Region nutzen konnten. Vor allem diejenigen, die im Bauwesen im Ausland gearbeitet hatten, versuchten ihre Erfahrungen auf ihre Arbeit in der Region zu übertragen. Im Ausland und vor allem in Deutschland, so der Eindruck der Befragten, sei man bei der Arbeit konzentrierter, wodurch sie schneller erledigt würde. Dazu sei auch wichtig, dass alles sorgfältig und sauber gemacht würde. Die Sauberkeit scheint das zu sein, was die meisten Bauarbeiter und Handwerker bei der Arbeit im Ausland überrascht hat, gleichzeitig ist es einer der Aspekte, die sie in ihre Heimat mitgebracht haben und die dann im Gegenzug auch den polnischen Kunden sofort positiv auffallen. Deswegen hat ein saisonaler Arbeitsmigrant nach seiner Rückkehr auch sofort viele Kunden in der Region und wird von Kunde zu Kunde

Copyrighted material

weiterempfohlen.[201] Während der saisonalen Arbeit werden auch neue Fähigkeiten und Techniken gelernt, die danach zu einer größeren Selbstständigkeit der Arbeiter führen, wie das folgende Zitat zeigt:

> Als ich in Deutschland gearbeitet habe, habe ich mehrere Jahre lang solche kleinen Holzhäuser gebaut, das war vor allem an der Ostsee. Viele Menschen wollten privat auf ihren kleinen Grundstücken so etwas bauen. Ohne Isolierung, ohne gar nichts, nur Holzwände, Strom- und Wasserleitung. Mit meinem Schwager mache ich das jetzt seit dem Jahr 2000 auch in Polen und immer noch in Deutschland, nur inzwischen schon als Selbstständiger.[202]

Von den Arbeitskräften, die nicht arbeitslos sind, sondern auch in der Region Konin einen Arbeitsplatz haben, nutzen viele, wie bereits erwähnt, ihren bezahlten und unbezahlten Urlaub zur Arbeit im Ausland. Das führt dazu, dass sie keine Möglichkeit haben, sich zu erholen, was oft Überlastung zur Folge hat. Die Befragten berichten dabei nicht nur von körperlichen Beschwerden, sondern auch von psychischen. Dazu ein Beispiel:

> Warum bin ich immer so müde? Ich fahre immer im Juli und August zu den Saksy. Ich nutze meinen bezahlten Urlaub, das sind zwei Wochen, und den Rest nehme ich als unbezahlten Urlaub. So kann ich zwei Monate bei den Deutschen arbeiten (...). Letztes Jahr kam ich am Sonntagabend nach Hause zurück und am Montag musste ich schon um fünf Uhr morgens wieder in der Bäckerei sein. Das war sehr schwer für mich, und ich brauchte, glaube ich, etwa zwei Wochen, bevor ich mich davon wieder halbwegs erholt hatte. Das war wirklich sehr anstrengend. Ich hatte das Gefühl, als ob ich irgendwie in einer anderen Realität wäre.[203]

---

[201] Das betrifft vor allem den Bereich Bauwesen und Renovierungen.
[202] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 36.
[203] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 53.

Copyrighted material

Die Müdigkeit nach der Rückkehr und das Einkommen, das wieder um ein Vielfaches kleiner ist als das, was im Ausland verdient wurde, führt dazu, dass die Arbeit am Wohnort von den Migranten eher als zweitklassig betrachtet wird. Die Zeit bei der Arbeit in der Region gilt oft nur als Wartezeit, die abgearbeitet werden muss, weil die Arbeitszeit für die Rente zählt. Nicht alle haben jedoch das Glück, nach ihrer Rückkehr wieder ihre alte Arbeit aufnehmen zu können. Die saisonale Arbeit ist nämlich mit dem Risiko verbunden, dass man seine Arbeit in der Heimat verliert und arbeitslos wird. Das passiert vor allem dann, wenn man auf Auftrag arbeitet, wie die 55-jährige Putzfrau, die in Konin Häuser und Büros aufräumte. Die Arbeit bekam sie über einen Arbeitsvermittler, die Aufträge wurden immer monatlich verlängert. Jedes Mal, wenn sie von der Arbeit im Ausland zurückkommt, muss sie neue Kunden suchen, weil die meisten der alten Kunden schon von anderen Putzfrauen übernommen worden sind. Angesichts der Arbeitslosenquote und der Unterentwicklung der Region ist die Suche nach neuen Kunden gar nicht so einfach.[204]

Zusammenfassung 9.4: Vorteile und Kosten der saisonalen Arbeitsmigranten auf der sozialen Ebene in Bezug auf den Arbeitsplatz und die Qualifikation der einzelnen Migranten aus der Region Konin – Folgen nach der Rückkehr

<u>Vorteile</u>:

⇒ **NEUE ERFAHRUNGEN** – Die Migranten sammeln unterschiedlichste Erfahrungen, die Einfluss auf ihren Charakter und sogar ihr Selbstbewusstsein haben. Generell sind das oft sehr positive Einflüsse für die persönliche Entwicklung. Die Migranten lernen auch eine neue Ar-

[204] Quelle: Interview mir dem Migranten Nr. 39.

Copyrighted material

beitskultur, wie z. B. Disziplin, Sicherheit, Arbeitshygiene.

⇒ **NEUE FÄHIGKEITEN** – Die Migranten lernen während der Arbeit im Ausland neue Fähigkeiten, Arbeitstechniken und Methoden, die sie danach auf den eigenen Arbeitsplatz in der Region Konin bzw. die Arbeit auf dem eigenen Bauerhof übertragen

⇒ **NEUE KENNTNISSE** – Während der saisonalen Arbeitsmigration besteht die Gelegenheit, neues Wissen und Kenntnisse bei der Bedienung von neuer Technologie und Werkzeugen zu erwerben, die danach in der Region, beim eigenen Unternehmen, eingeführt werden können.

⇒ **SELBSTSTÄNDIGKEIT** – Nach der Rückkehr können die Migranten die im Ausland gelernten Tätigkeiten auf die Region Konin übertragen und dadurch sogar selbstständig werden, indem sie eigene Unternehmen gründen.

Kosten:

⇒ **BERUFLICHE INSTABILITÄT** – Die saisonalen Arbeitsmigranten, die schon eine Arbeit in der Region haben, müssen befürchten, dass sie nach ihrer Rückkehr keinen Job mehr haben oder dass sie Kunden verlieren. Einige von ihnen müssen sich jeweils nach der Arbeit im Ausland eine neue Arbeit suchen, weil sie nicht wieder bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber anfangen können. Das betrifft vor allem diejenigen, die keinen unbefristeten Arbeitsvertrag haben.

⇒ **VERNACHLÄSSIGUNG DER SPRACHKENNTNISSE** – Die Fremdsprachenkenntnisse wurden in den meisten Fällen aus zwei Gründen vernachlässig: Zum einen wegen der Kosten, weil es nach Meinung der Befragten wichtigere Sachen zu finanzieren gibt (Abbezahlung von Schulden oder Erhöhung des Lebensstandards), zum anderen habe viele auch keine Zeit und manchmal auch keine Lust, um zurück in ihrer Heimat ihre Fremdsprachenkenntnisse zu verbessern, weil die akute Notwendigkeit entfällt.

⇒ **MÜDIGKEIT** – Einige der Befragten nutzen ihren bezahlten und unbezahlten Urlaub, um saisonal im Ausland zu arbeiten. Das führt dazu, dass sie während des Jahres keine Erholungsmöglichkeit haben, sie leiden unter einem ständigen Müdigkeitsgefühl.

Copyrighted material

⇒ **UNTERBEWERTUNG DER ARBEIT IM HEIMATLAND** – Die Arbeit im eigenen Heimatland wird als zweitklassig betrachtet. Für den Migranten zählt nur noch die Arbeit im Ausland, weil sie besser bezahlt wird. Deshalb zeigen die Migranten ganz oft bei der geringer bezahlten Arbeit im Land keine Motivation und kein Engagement. Arbeitslose werden durch diesen Unterschied in der Entlohnung nicht motiviert, Arbeit in der Region zu suchen.

Quelle: Eigene Erhebungen.

9.2.2 Familie

9.2.2.1 Im Ausland

Die saisonale Arbeitsmigration führt zu einer zeitweiligen Trennung von der Familie, die meistens etwa drei Monate dauert. Während der Interviews kam zur Sprache, dass die Befragten kontinuierlich von einem Sehnsuchtsgefühl begleitet wurden und dass diese emotionalen Folgen zu den höchsten Kosten gezählt werden können. Man vermisst den Ehepartner und die Kinder, Freunde und oft sogar den Wohnort selbst (vgl. FREJKA, OKÓLSKI, SWORD 1998). Die befragten Migranten sind sich einig, dass dies eine der schwierigsten Seiten der saisonalen Arbeitsmigration ist: die Trennung von der Familie. Diese Meinung zog sich durch alle Gespräche, unabhängig von Geschlecht und Alter der Interviewpartner. Um dieses Gefühl zu mildern, telefonieren die Migranten so viel wie möglich mit den Menschen in der Heimat. Manchmal ist dieses Mittel selbst sehr schmerzhaft, wie bei dieser Frau:

> Als ich zum ersten Mal ins Ausland gereist bin, waren meine Kinder schon ein bisschen größer, also vier, sechs und sieben Jahre alt. Wir haben alle drei bei meiner Schwiegermutter gelassen, das

Copyrighted material

> ist eine gute Frau. Ich war trotzdem in Panik, echt. Ich habe täglich mit ihnen telefoniert, täglich. Ich hatte Angst, dass ihnen etwas passiert. Die Kinder haben immer gefragt, wann wir zurückkommen, sie waren traurig und ich mit ihnen. Aber wissen Sie, was am schlimmsten war? Schon nach etwa zwei Wochen wollten die Kinder nicht mehr mit mir reden. Ich habe angerufen, und meine Schwiegermutter hat zu ihnen gesagt: „Kommt, eure Mami ruft an." Und sie haben geantwortet: „Aber wir spielen gerade. Müssen wir?" Und dann kamen sie nur ungern ans Telefon und haben gelangweilt mit mir gesprochen. Ich war so was von traurig. Aber eine Frau hat mit erklärt, dass es eigentlich gut ist, weil sie zumindest glücklich sind.[205]

Das Verhalten der Kinder deutet auch auf Anzeichen von Verlassenheitsgefühlen hin, da die Kinder Angst haben, endgültig verlassen zu werden, kehrt sich sie Sehnsucht in eine Art Zorn auf die Eltern um, der darin zum Ausdruck kommt, dass sie die Eltern ignorieren (vgl. Eurowaisen-Phänomen, Kapitel 8.2).

Die Migranten denken fast immer an ihre Familie. Die Entfernung und die Trennung von den Angehörigen können auch zu Eifersuchtsgefühlen führen, wie bei diesem Mann:

> Natürlich vermisste ich meine Frau sehr, jedes Mal! Ich versuchte, sie so oft wie möglich anzurufen. Ich hatte immer Angst, dass sie einen anderen findet. Ich bin sehr eifersüchtig. Ich vertraue ihr, klar ... Aber trotzdem hatte ich meine Freunde gebeten, sie ein bisschen zu kontrollieren. Meine Mutter kam dann einfach bei ihr vorbei und schaute, wie es so lief.[206]

Trotz des Trennungsgefühls haben die Migranten den Eindruck, dass ihre Kinder es dank ihnen besser haben als die anderen und dass sie irgendwann dankbar dafür sein werden.

---

[205] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 18.
[206] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 24.

Copyrighted material

In den Fällen, wo nur die Männer ausreisen, scheinen sie stolz darauf zu sein und davon überzeugt, dass ihre Familien durch sie glücklicher sein können. Dieser Meinung sind sie auch während der Arbeit im Ausland, was ihnen hilft, die Sehnsucht zu ertragen.

Eine genaue Vorstellung der Folgen der saisonalen Arbeitsmigration für die Familie der Migranten zeigt die folgende Zusammenfassung.

Zusammenfassung 9.5: Vorteile und Kosten der saisonalen Arbeitsmigranten auf der sozialen Ebene und in der Familie für die einzelnen Migranten aus der Region Konin – Folgen während der Zeit der Arbeitsmigration

Vorteile:

⇒ **REISEERFAHRUNGEN** – Während die saisonalen Arbeitsmigranten im Ausland sind, entscheidet sich manchmal die Familie, sie zu besuchen. Die Familie hat also eine Gelegenheit, ein neues Land und neue Orte günstig zu besuchen und kennenzulernen und ihren Horizont zu erweitern. Außerdem können die anderen Familienmitglieder so die Erzählungen und Erfahrungen des Arbeitsmigranten besser nachvollziehen, da sie den Ort seiner Arbeit zumindest mal gesehen haben, was den Familienzusammenhalt stärken kann.

⇒ **STÄRKUNG DER ROLLE DES FAMILIENOBERHAUPTES** – Dies betrifft vor allem die Männer. Sie haben das Gefühl, dass sie für die Familie sorgen und dass die Familie dank ihnen besser leben kann, was zu einer Stärkung ihres Selbstwertgefühls beiträgt.

Kosten:

⇒ **TRENNUNGSSCHMERZ** – Obwohl die Migranten und ihre Familien wissen, dass die Trennung befristet ist, fühlen sie die Trennung und das Gefühl der Verlassenheit und der Sehnsucht oft sehr stark. Vor allem die kleineren Kinder können nicht verstehen, warum die Eltern nicht da sind und fühlen sich verlassen.

Copyrighted material

⇒ **SEHNSUCHT** – Während der Aufenthalte im Ausland vermissen die saisonalen Arbeitsmigranten ihre Familien sehr, vor allem Kinder und Ehepartner. Das ruft häufig Stress und Einsamkeit hervor.

⇒ **SCHWÄCHUNG DER EMOTIONALEN BINDUNGEN** – Mit der Zeit gewöhnen sich beide Seiten, also sowohl die Migranten als auch ihre in der Region gebliebenen Familien, an die Situation. Sie arrangieren sich und hören sogar nach einer bestimmten Zeit auf, sich zu vermissen.

Quelle: Eigene Erhebungen.

9.2.2.2 Nach der Rückkehr

Die finanzielle Besserstellung durch die höher bezahlte Arbeit findet auf Kosten der Familie bzw. des Familienzusammenhaltes statt. Vor allem bei den Kindern kommt es zu negativen bzw. niedergeschlagenen Reaktionen, wenn ein Elternteil oder beide für eine längere Zeit fort sind. Es ist aber festzustellen, dass die Migranten davon nur sehr ungern erzählen und jedes Gespräch darüber so schnell wie möglich beenden wollen. In einigen Fällen war aber auch die Rückkehr selbst eine schmerzhaftere Erfahrung als die Sehnsucht nach den Kindern im Ausland, so erzählte eine der Migrantinnen:

> Während unserer Abwesenheit wohnten die Kinder (sechs und acht Jahre alt) bei meiner Mutter. Ich war sicher, dass es ihnen bei ihr auf dem Land gut gehen würde. Sie waren eigentlich zufrieden. Es war aber ein Schock für uns, dass die Kinder sich nicht wirklich gefreut haben, als wir zurückkamen. Meine Mutter musste zu ihnen sagen: „Geht mal eure Eltern begrüßen!" Als wir sie nach Hause mitnehmen wollten, haben sie hysterisch reagiert, als ob es eine Strafe wäre, sie haben geweint und geschrieen: „Omi, Omi!" Danach zu Hause waren sie launisch und bockig und wollten gar nicht mit uns reden. Erst die Geschenke, die wir ihnen mitge-

Copyrighted material

bracht haben, konnten sie wieder ein bisschen von uns überzeugen.[207]

Bei diesem Verhalten kann es sich auch um kindliche Strategien handeln, die Abwesenheit der Eltern zu verarbeiten und sie auszuhalten (vgl. Eurowaisen-Phänomen, Kapitel 8.2).

Das Bild aus einer anderen Perspektive, wie die Kinder auf solche Abwesenheiten reagieren, zeigen die Berichte von inzwischen erwachsenen Kindern der Migranten. So erzählt junger Mann:

> Ich hasste es, wenn mein Vater wegfuhr. Ich erinnere mich nicht mehr an alles, aber ich weiß, dass es am schlimmsten war, wenn wir ihn wiedergesehen haben. Wir hatten ein funktionierendes Alltagssystem mit meiner Mutter und plötzlich tauchte er nach der Abwesenheit wieder auf und wollte seine alten Regeln wieder einführen. Er dachte, er könnte uns mit Geschenken kaufen. Teilwiese stimmte das schon, aber eigentlich lag das daran, dass die Mutter uns gebeten hatte, dass wir artig sind (...). Ich hasste es, wenn er zu uns sagte: „Ich arbeite wie ein Schwein, damit ihr diese Jeans tragen könnt, und ihr seid jetzt so unverschämt und undankbar!" Mir war egal, was ich anzuziehen hatte, ich wollte im Sommer mit meinem Vater angeln gehen, so wie die anderen Kinder es gemacht haben.[208]

Nach der Rückkehr fühlen sich die Migranten fremd zu Hause. Die Familie grenzt ihn scheinbar aus dem alltäglichen Leben aus, weil sie sich mit seiner Abwesenheit arrangiert und neue Lebensrhythmen gefunden hat. Die Migranten müssen oft große Anstrengungen vollbringen, damit sie wieder als Familienmitglied angesehen werden. Neben diesen Schwierigkeiten gibt es auch oft Probleme mit dem Ehepartner (vgl. MOSTWIN

---

[207] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 61.
[208] Quelle: Interview mit dem Nichtmigranten Nr. 18.

Copyrighted material

1991). Darüber sprechen die Migranten aber so gut wie nie. Stattdessen erzählen die Nachbarn gerne darüber. Dazu ein relativ drastisches Beispiel:

> Hier wohnt ein, oh ... dort! [*der Befragte zeigt mit den Finger auf ein Haus*]. Er ist ständig zu den Saksy gefahren, hat ihr ein Haus gebaut, sie wollten Kinder haben. Aber während seiner Abwesenheit hat ihr ein Anderer das Bett warm gehalten. Als er zurückkam, war das Haus leer (...). Jetzt hat er eine Andere, aber diesmal war er schlauer. Er hat ihr sofort ein Balg gemacht, und wenn er weg ist, kommt seine Mutter ins Haus. Aber nur, um zu helfen, sagt er.[209]

Die Kinder der saisonalen Arbeitsmigranten sind oft viel selbstständiger als die anderen Kinder. Neben ihren Verpflichtungen in der Schule lernen sie, den Haushalt zu führen und auf kleinere Geschwister aufzupassen. Sie kochen und sorgen für den landwirtschaftlichen Betrieb. Das wird vor allem bei Teenagern deutlich. Sie übernehmen die Verpflichtungen ihrer Eltern und müssen sich schon wie Erwachsene verhalten, so wie es diese junge Frau schildert:

> Ich habe einen kleinen Bruder und jedes Jahr haben unsere Eltern uns in dem großen Haus alleine gelassen. Na klar, wir hatten ein tolles Haus, aber was hatte ich davon?! Die Eltern besaßen alleine einen großen Bauernhof, mit Schweinen, Hühnern, Kühen, Enten und so weiter, und schon im Juni musste ich vor der Schule um vier aufstehen und mich um die Tiere kümmern. Nach der Schule musste ich schnell nach Hause, für meinen kleinen Bruder etwas zum Mittag vorbereiten und danach mit ihm Hausaufgaben machen. Für mich hatte ich keine Zeit. Ferien hatte ich auch keine, nur Arbeit rundherum.[210]

---

[209] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 21.
[210] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 14.

Copyrighted material

Während alleingebliebene Kinder die Aufgaben der Eltern übernehmen müssen, so übernehmen in den Fällen, wenn nur der Mann ausreist, die Frauen seine Aufgaben. Sie müssen gleichzeitig eine Mutter und wie ein Vater sein. Sie sind oft mit den zusätzlichen Verpflichtungen überlastet und können den Kindern nicht immer so viel Zeit und Aufmerksamkeit geben, wie die Kinder es brauchen oder vielleicht erwarten. Das hat zur Folge, dass sich zwischen den Kindern und dem alleingebliebenen Elternteil zu Hause Konflikte entwickeln. Die Kinder sind ungehorsamer und aggressiver.

Zusammenfassung 9.6: Vorteile und Kosten der saisonalen Arbeitsmigranten auf der sozialen Ebene für die Familien der einzelnen Migranten aus der Region Konin – Folgen nach der Rückkehr

Vorteile:

⇒ **SELBSTSTÄNDIGKEIT DER KINDER** – Die Situation zwingt die Kinder, nach und nach erwachsener und verantwortlicher zu werden. Vor allem bei Abwesenheit beider Elternteile müssen sie viel Selbstständigkeit und Reife entwickeln, wenn sie sich um den Haushalt und kleinere Geschwister kümmern müssen.

Kosten:

⇒ **BELASTUNG DER FAMILIENMITGLIEDER** – Die Abwesenheit der Migranten belastet die anderen Familienmitglieder mit vielen Schwierigkeiten, besonders die Kinder. Wenn die Eltern weg sind und die Kinder schon älter sind, passiert es oft, dass sie nicht mehr bei anderen Erwachsenen, z. B. bei der Großmutter wohnen, sondern zu Hause die Stellung halten, mit allen dazugehörigen Verpflichtungen. Das kommt vor allem auf dem Dorf vor, wo sich ja häufig jemand um den Bauernhof kümmern muss.

⇒ **ERSCHWERTE ASSIMILATION** – Nach einer gewissen Zeit der Abwesenheit entwickelt die Familie oft neue Regeln und Gewohnheiten, die die abwesenden Familienmitglieder nicht berücksichtigen. Nach der Rückkehr müssen die Migranten sich dann entweder anpassen

Copyrighted material

oder um ihre eigene Position kämpfen. In den meisten Berichten fiel auf, dass es zunächst oft zu einer Anpassung kam und dann zu Konflikten um die neue Familienstruktur.

⇒ **SCHWÄCHUNG DER FAMILIÄREN BINDUNGEN** – Die emotionalen Bindungen zwischen den Familienmitgliedern werden geschwächt. Die saisonalen Arbeitsmigranten geben zu, dass sie sich erst wieder an ihre Familie gewöhnen müssen und dass besonders direkt nach Rückkehr Kommunikationsschwierigkeiten bestehen. Das wird vor allem bei den kleineren Kindern deutlich, die sich erst wieder an die fremd gewordenen Erwachsenen gewöhnen müssen.

⇒ **SUCHE NACH NEUEM PARTNER** – Es besteht die Gefahr, dass die allein in der Region Zurückgebliebenen sich einen neuen Partner suchen. Es kommt aber auch vor, dass der saisonale Arbeitsmigrant im Ausland eine neue Beziehung eingeht.

Quelle: Eigene Erhebungen.

9.2.3 Soziale Umgebung

9.2.3.1 Im Ausland

Das Arbeiten im Ausland eröffnet nicht nur die Möglichkeit, Geld zu verdienen. Während der saisonalen Arbeit verbringen die Migranten viel Zeit mit Arbeitskollegen, was zu neuen Kontakten führt. Die Migranten sind von ihrer Familie und den Freunden getrennt, die neuen Kontakte im Ausland werden deshalb auch häufig zu Freundschaften. Dieser Prozess wird gefördert durch die Tatsache, dass alle Migranten ähnliche Probleme haben – Einsamkeit, Überlastung, Sprachschwierigkeiten –, die die Leute in der Heimat oft gar nicht kennen oder verstehen, die aber für die neuen Bekannten und Freunden in der gleichen Situation gut nachvollziehbar sind. Diese Bekanntschaften ersetzen teilweise die abwesende Familie und

Copyrighted material

helfen den Migranten, diese schwierige Zeit einfacher und angenehmer zu verbringen. Dazu ein Beispiel:

> Wir waren zu fünft, zwei Frauen und drei Männer. Wir haben immer nebeneinander gearbeitet und dabei immer geredet und gelacht und auch gestöhnt, wenn's nötig war. Wir haben uns toll verstanden. Wir sind zusammen einkaufen gefahren und haben zusammen gekocht. Als wir uns trennen mussten, hatten wir alle Tränen in den Augen. Das war tatsächlich wie eine kleine Familie für mich. Jetzt haben wir leider nur noch sporadischen Kontakt.[211]

Neue Kontakte helfen nicht nur bei der Bekämpfung von Trennungsschmerz, Sehnsucht und Einsamkeit. Die saisonalen Arbeitsmigranten stimmen darin überein, dass sie durch internationale Freundschaften auch ihre Sprachkenntnisse verbessern konnten. Man lernt die Sprache, weil man sich miteinander unterhalten will, einfacher und schneller, als wenn man auf irgendeine Art dazu gezwungen ist (zum diese Thema sehe FREJKA, OKÓLSKI, SWORD 1998). Trotz ihrer Erfahrungen von engen Freundschaften und interessanten Bekanntschaften im Ausland sind die Befragten der Meinung, dass man immer aufpassen muss, mit wem man sich anfreundet. Man vertraut eigentlich zunächst nur der nächsten Umgebung, den Bekannten, den anderen gegenüber ist man vorsichtiger oder fühlt sogar Abneigung. Das betrifft auch die Landsleute, also im Fall der Befragten die Polen. Im beruflichen Bereich haben die Befragten Erfahrungen mit Landsleuten gemacht, die sie als Schwindler bezeichnen, weil sie sich unredlich verhielten, z. B. Arbeitsmöglichkeiten „verkauften" oder anderen die Arbeit wegnahmen, indem sie anboten, für weniger Lohn zu arbeiten:

---

[211] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 34.

Copyrighted material

> Ein Pole hilft nicht unbedingt dem anderen Polen, weil er in jedem einen möglichen Konkurrenten sieht. Sie helfen einander nicht, sondern versuchen eher, sich zu schaden. Unter den Handwerkern lachen sie übereinander, wenn einer was nicht kann. Wenn jemand neues kommt, dann sind erst mal alle gegen ihn, als ob er uns allen die Arbeit klauen könnte.[212]

Eine vorsichtige Einstellung gegenüber Landsleuten ist aber nicht nur auf der beruflichen Ebene zu sehen, sondern auch im Bereich der Freizeit. Manche Befragten erzählten, dass sie, wenn sie Polnisch auf der Straße hören, auf die andere Seite der Straße gehen, um jeden Kontakt zu vermeiden. Es passiert auch, dass die Polen, die sich neu kennenlernen, auf Deutsch miteinander sprechen, weil sie nicht zugeben wollen, dass sie aus demselben Land kommen. Sie haben kein Vertrauen und wollen keine Probleme bekommen. Wenn die saisonalen Arbeitsmigranten, die noch keine Fremdsprache beherrschen (hier Deutsch), Fehler bei der Arbeit machen, dann werden sie von anderen, die auch Polen sind, ausgenutzt und ausgelacht. So erzählt ein junger Mann:

> Es ist generell so, dass ein Pole dem anderem nicht hilft, weil er überall Konkurrenz sieht. Wir sagen: Wenn ein Pole dir nicht schadet, dann hat er dir damit schon geholfen. Am schlimmsten ist es bei uns auf dem Bau, einer lacht den anderen aus, wenn er etwas nicht kann. Wenn etwas schief geht, dann zeigen die „alten Hasen" sofort mit dem Finger auf die saisonalen Arbeitskräfte. Sie wissen, dass wir nach ein paar Monaten wieder nach Hause fahren und sie bleiben müssen, deswegen kümmern sie sich nur um sich selbst.[213]

---

[212] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 24.
[213] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 6.

Copyrighted material

Illoyalität unter Arbeitskollegen, die den Arbeitgeber über Fehler der anderen informieren und sich damit in ein gutes Licht setzen wollen, bilden nur das eine Problem der polnischen Beziehungen im Ausland. Ein anderes Problem sind polnische Arbeitsleiter. Sie sind noch anspruchsvoller und unsympathischer als deutsche oder andere Nationalitäten auf der gleichen Stelle. Und statt den Landsleuten zu helfen, kommt es vor, dass sie sie verachten und auslachen – so war oft in den Interviews zu hören.

Weitere Details stellt die folgende Zusammenfassung vor.

Zusammenfassung 9.7: Vorteile und Kosten der saisonalen Arbeitsmigranten auf der sozialen Ebene in der Umgebung der einzelnen Migranten aus der Region Konin – Folgen während der Zeit der Arbeitsmigration

Vorteile:

⇒ **KENNTNISSE ÜBER ANDERE KULTUREN** – Durch die saisonale Arbeit kann der Migrant, auch wenn der Zeitraum kurz ist, viele neue Sachen kennenlernen. Dazu gehören die Bräuche und Gewohnheiten anderer Nationalitäten. Er lernt nicht nur das Land des Aufenthalts (hier Deutschland) kennen, sondern erfährt auch viel von Arbeitskollegen, die aus anderen Ländern kommen.

⇒ **NEUE KONTAKTE** – Während der saisonalen Arbeitsmigration haben die Migranten die Gelegenheit, neue Kontakte/Freundschaften zu schließen. Sie dienen als Familienersatz und helfen und unterstützen ihn dabei, die täglichen Schwierigkeiten zu überwinden.

Kosten:

⇒ **KEINE SOLIDARITÄT** – Zwischen den saisonalen Arbeitsmigranten herrscht nicht automatisch Solidarität. Anstatt zusammenzuhalten, sehen die Polen sich untereinander als Konkurrenz, sie berichten z. B. dem Arbeitgeber die Fehler der Arbeitskollegen.

⇒ **ASSIMILATION** – Obwohl einerseits die Migranten keine guten Kontakte

Copyrighted material

untereinander pflegen, wenn sie sich noch nicht kennen: Aber falls sie neue Kontakte schließen, dann meistens mit anderen Migranten. Sie haben wenig Kontakte mit Einheimischen: allenfalls mit ihren Vorgesetzten, den Arbeitgebern oder mit Priestern. Aus diesen Kontakten ergeben sich aber meistens keine Freundschaften.

Quelle: Eigene Erhebungen.

9.2.3.2 Nach der Rückkehr

Während neue Kontakte im Ausland sich entwickeln, werden die im Heimatland geschwächt. Die Migranten sind sich einig, dass sie oft einfach keine Lust und Zeit mehr haben, um sich noch um die Freunde aus dem Wohnort zu kümmern. Deswegen sind die Migranten nach der Rückkehr zurückhaltend und frischen sogar die vorhandenen Bekanntschaften nicht mehr auf. Diese Gleichgültigkeit betrifft nicht nur die Beziehungen, sie erstreckt sich auch auf die Einstellung gegenüber lokalen Problemen oder der Politik.

Immerhin haben die Migranten während des Aufenthalts im Ausland gute Möglichkeiten, um neue Formen der Freizeitgestaltung kennenzulernen, die dann auch noch nach der Rückkehr in die Heimat eine Bereicherung darstellen, wie im folgenden Beispiel:

> Ich fand es lustig, als meine deutsche Kollegin mich zum Kochen eingeladen hat. Sie hat zu einer Party eingeladen, aber vorher habe ich eine SMS bekommen mit der Bitte, was ich einkaufen sollte. In Polen ist so was unvorstellbar, der Gastgeber macht alles und die anderen essen nur und genießen es. Aber ich muss zugeben, dass es eine tolle Idee war. Jeder von uns hat was gekauft, so blieb nicht alles an Anke hängen. Dann waren wir zu

Copyrighted material

zehnt in der Küche ... das hat Spaß gemacht. Nur zum Essen einladen ist längst nicht so lustig wie zusammen zu kochen. Als ich zurückkam, habe ich es zusammen mit meinen Kommilitonen gemacht. Ich habe aber vorher alles erklärt, damit die nicht denken, dass ich geizig bin. Mittlerweile machen wir ab und zu einen solchen Kochabend und haben riesigen Spaß dabei.[214]

Zusammenfassung 9.8: Vorteile und Kosten der saisonalen Arbeitsmigranten auf der sozialen Ebene in der Umgebung der einzelnen Migranten aus der Region Konin – Folgen nach der Rückkehr

Vorteile:

⇒ **FREIZEITAKTIVITÄTEN** – Übertragung von einigen neuen Aktivitätsformen in die Heimat, wie z. B. Bowling, Kochabend usw.

Kosten:

⇒ **SOZIALER RÜCKZUG** – Die Migranten haben weder Zeit noch Lust ihre sozialen Beziehungen am Wohnort zu pflegen, es kommt zu einer Distanzierung von lokalen Problemen während der Arbeitszeit in Deutschland, zu einem Desinteresse am politischen Leben nach der Rückkehr.

Quelle: Eigene Erhebungen.

[214] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 60.

Copyrighted material

9.3 Die räumlichen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration in der Region Konin auf der Mikroebene

Die räumlichen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration sind hauptsächlich in den ländlichen Gebieten zu sehen. Deswegen wurde entschieden, bei der Darstellung dieses Aspektes nur den ländlichen Raum zu berücksichtigen. Die saisonalen Arbeitsmigranten haben die Möglichkeit, im Ausland eine andere, für sie neue Gestaltung von Häusern und Dörfern kennenzulernen, die sie danach in ihrem Land umsetzen. Die meisten Familien, deren Mitglieder schon seit Jahren zur Arbeit nach Deutschland reisen, haben es geschafft, in der Region ein schönes Landhaus zu bauen. In ihren Häusern sieht alles so aus wie in deutschen Häusern, in denen sie gearbeitet haben. Es fallen Verzierungen mit Blümchen auf, Accessoires wie Deckchen, Porzellanfigürchen, Nippes-Gegenstände, alles geputzt und entsprechend ausgestellt.[215] Auch draußen kann man den deutschen Einfluss bemerken: Ordnung auf dem Hof, gepflegter Putz am Haus – oft sogar in Mustern und dazu sehr originelle Zäune, wie diese Frau berichtet:

> Ich hab' zwanzig Jahre lang bei einem Bauern gearbeitet. Aber nicht auf dem Feld, sondern als Haushälterin. Während er und seine Frau das Land bewirtschaftet haben, habe ich aufgeräumt, gekocht und mit den Kindern gespielt (...). Sie hatten so ein schönes Haus, weiß, mit Mustern aus Ziegeln. Und einen originellen Zaun mit Spitzen. Alles war so ordentlich. Im Wohnzimmer ein Ledersofa (...). Jetzt habe ich bei mir fast alles genauso eingerichtet, nur dass

[215] Es ist vielleicht die Frage, inwieweit das tatsächlich deutsche Einrichtungsart ist, oder vielleicht nur ein weitverbreitetes Bild davon, wie die Einrichtung in Deutschland ist.

Copyrighted material

hier halt alles mir gehört und ich meine eigene Herrin bin und niemandem mehr dienen muss.[216]

Wenn die Polen zur Arbeit nach Deutschland fahren, werden sie nur als arbeitende Polen angesehen, wenn sie aber dann zurückkommen, leben sie im eigenen, neuen Zuhause wie „große Deutsche"[217]. Für die Polen spielen Haus oder Wohnung eine sehr wichtige Rolle, deswegen soll man dem Haus auch anmerken, dass die Migranten viel verdient haben und jetzt „etwas" sind. Deshalb wird das meiste Geld aus der saisonalen Arbeitsmigration auch in die Häuser investiert.

Neben dem Kauf oder dem Bau eines neuen Hauses oder einer Wohnung fällt auch auf, dass vor allem auf dem Dorf die Migranten die Häuser vergrößern, die ihren Eltern gehören. Warum bauen die Migranten nicht einfach ein getrenntes Haus? Es kommt natürlich auch vor, dass auf dem Gründstück der Eltern ein neues Haus gebaut wird, in das die Migranten ziehen. Oft kann man aber auch sehen, dass die Migranten eine zusätzliche Etage auf ein vorhandenes Haus bauen oder das Haus verbreitern, in dem die Eltern wohnen, weil auf dem Grundstück kein Platz ist (s. Fotografien im Anhang).

Die Zusammenfassung 9.9 zeigt die überwiegend positiven Folgen der räumlichen Veränderungen.

---

[216] Quelle: Interview mit dem Migranten Nr. 43.

[217] *Wielki Niemiec/Wielka Niemka* – Ein abwertender Begriff für diejenigen, die sich nach der Rückkehr aus Deutschland anders als sonst benehmen. Manchmal nimmt dieses Verhalten sehr lustige Formen an, z. B. sprechen sie nur noch gebrochenes Deutsch.

Copyrighted material

Zusammenfassung 9.9: Vorteile und Kosten der saisonalen Arbeitsmigranten auf der räumlichen Ebene in der Umgebung der einzelnen Migranten aus der Region Konin – Folgen nach der Rückkehr

Vorteile:

⇒ **ÜBERNAHME VON WOHNMUSTERN** – Die Migranten können im Ausland beobachten, wie die Menschen dort sich ihr Zuhause einrichten, welche Häuser sie bauen etc., und übertragen es in ihre Region.

⇒ **UMZUG** – Die Migranten sind nach ihrer Rückkehr auf der Suche nach einem neuen Zuhause. Sie möchten ihren Lebensstandard verbessern, deswegen kaufen oder bauen sie eine neue Wohnung oder ein Haus. Sie ziehen auch in größere Orte um, weil dort oft die Arbeitsperspektiven besser sind.

⇒ **VERGRÖßERUNG DES HAUSES** – Die saisonalen Arbeitsmigranten, die bei ihren Eltern wohnen, vergrößern das bisherige Zuhause um eine neue Etage oder verbreitern es.

⇒ **NEUE GEBÄUDE** – Manche Migranten bauen ein neues Haus auf dem Grundstück, auf dem ihre Eltern wohnen.

⇒ **RAUMPLANUNG** – Die Häuser der Migranten werden der „westlichen" Mode angepasst, die Fassade ist schön gestrichen, genauso die Fenster. Der Hof ist ordentlich, vor dem Haus werden Blumen eingepflanzt usw.

Kosten:

⇒ **ÜBERMÄßIGE ÜBERNAHME EINES FREMDEN STILS** – Bei einigen saisonalen Arbeitsmigranten fehlt die Entwicklung eines eigenen Stils oder vielleicht auch die Bewahrung eigener Traditionen, bzw. die Stärkung der eigenen Identität. Sie kopieren gerne den Stil des ausländischen Arbeitsgebers, ohne den eigenen Geschmack auszuprobieren.

ÜBERTRIEBENES HERAUSPUTZEN DER HÄUSER – Die Häuser mancher saisonalen Arbeitsmigranten sind nicht nur durch die Übernahme eines fremden Stils gekennzeichnet, sondern auch dadurch, dass sie geradezu übertrieben herausgeputzt werden. Die Migranten finden es wichtig zu zeigen, wie viel sie verdient haben, und wie „reich" sie gerade sind. Dadurch können Neid und Konflikte in der Nachbarschaft entstehen.
Quelle: Eigene Erhebungen.

Copyrighted material

9.4 Die Folgen der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin nach Deutschland auf der Mikroebene – ein Versuch, den Prozess auf der Grundlage vorhandener Theorien zu erklären

In diesem Kapitel wird beschrieben, wie sich die saisonalen Arbeitsmigrationen auf die einzelnen Migranten auswirken. Die Konzentration in der Migrationsanalyse auf eine Einheit, also auf den einzelnen Migrant, hilft dabei, die weiteren Folgen dieses Prozesses zu bestimmen. Bei den durchgeführten Gesprächen fiel sofort auf, dass für die Migranten solche saisonalen Arbeitsaufenthalte im Ausland vor allem als eine Investition gelten. Dieser Meinung ist auch der Entwickler der mikroökonomischen Theorie der Migration, Larry Sjaastad (1962).

Neu an seinem Ansatz ist der Rückzug aus der Analyse der Mobilität im Rahmen des ökonomischen Gleichgewichts, indem er die Migration tatsächlich als die Investition eines Einzelnen behandelt. Nach SJAASTAD: "The former include the out the out-of-pocket expenses of movement, while the latter include foregone earnings and the psychic costs of changing one's environment" (SJAASTAD 1962, S. 83). Die Migration wird von ihm als individuelle Investition in Humankapital interpretiert, was sich auch durch die für diese vorliegende Arbeit geführten Gespräche bestätigt hat. Das Hauptaugenmerk seiner Theorie liegt dabei auf der Identifizierung der privaten und sozialen Kosten und der Vorteile der Mobilität. Die Kosten werden dabei nicht nur als finanzielle Kosten verstanden, sondern umfassen auch nichtmaterielle Investitionen, die mit dem veränderten Umfeld verbunden sind. Man könnte also von psychischen Kosten sprechen, die Trennung von Familie und Freunden und Ähnliches, also das, was in diesem Kapitel anhand

Copyrighted material

der Zitate aus den Interviews auch deutlich veranschaulicht wurde. Zur Migration kommt es in der Regel dann, wenn die Summe der Vorteile höher als die der vermuteten Kosten ist.

Die Weiterentwicklung von Sjaastads (1962) Konzeptionen führte zu neuen Auffassungen und Theorien auf der mikroökonomischen Ebene, die auf dem *human capital approach* basieren. Dabei wird angenommen, dass jeder potenzielle Migrant den zukünftigen Gewinn, den er als Erstattung seiner Investitionskosten in potenziellen Zielorten (Ort der Migration) für möglich hält, mit dem Verdienst vergleicht, den er an seinem aktuellen Aufenthaltsort erwartet (FISCHER, MARTIN, STRAUBHAAR 1997 S. 69; DA VANZO 1981, S. 95). Diese These bestätigt sich durch viele der für diese Arbeit durchgeführten Befragungen, die Migranten betonten, dass sie vor allem die Arbeitslöhne verglichen haben und dass vor allem dieser Vergleich sie zur Arbeit im Ausland motiviert hat (vgl. Kapitel 7.1.7).

Obwohl das bei SJAASTAD nicht immer explizit ausgesprochen wird, stützt sich sein Modell auf die neoklassischen Wirtschaftstheorien, es wird also davon ausgegangen, dass die Einheiten (die einzelnen Migranten) rational entscheiden, vorher alle vorhandenen Informationen sammeln und in der Lage sind, die Eigenschaften von unterschiedlichen Orten einzuschätzen und zu vergleichen. Die Theorie führt auch aus, dass auch die Zeitdimension von den potenziellen Migranten beachtet werden muss, also der Vergleich der gegenwärtigen mit der zukünftigen Situation. Normalerweise werden zwar oft die gegenwärtige Kosten wahrgenommen und die Vorteile in die Zukunft projiziert, aber nicht immer wird von den Migranten be-

Copyrighted material

achtet, dass auch in der Zukunft noch weitere Kosten gerade im sozialen Bereich entstehen können.[218]

Dieses Modell ist sehr auf den einzelnen Migranten und seine Entscheidung fixiert und berücksichtigt in der Regel keine Aspekte, die mit der sozialen Umgebung der Migranten, also beispielsweise mit der Familie und dem Haushalt, in Verbindung stehen.[219] Diese fehlende Beachtung der Vernetzung wurde kritisiert, (vgl. FISCHER/MARTIN/STRAUBHAAR 1997, S. 49–90). Es wurde darauf hingewiesen, dass ein Mensch nicht nur ein ökonomisches, sondern auch ein soziales Wesen ist. Viele der ursprünglichen Theorien, die auf diesen neoklassischen mikroökonomischen Thesen basieren, sind inzwischen überholt. Die Diskussionen haben zu Weiter- und Fortentwicklungen dieses Modells geführt (vgl. FISCHER/MARTIN/STRAUBHAAR 1997).[220]

---

[218] Ein Migrant kann sich aber auch in wirtschaftlicher Hinsicht bei der Berechnung der Kosten irren, wie die Situation aus dem Interview Nr. 9 deutlich zeigt.

[219] Dazu kommt, dass die soziale Umgebung nicht nur die Entscheidung über Migration beeinflussen kann, sondern die Migration auch ganz deutlich sich auf die soziale Umgebung auswirkt, wie in dieser Arbeit dargelegt wurde. In den soziologischen Theorien über Migrationsprozesse führt man auch die Theorie des Migrationsnetzes (*migration networks*) an – dies betrifft jedoch die Mesoebene, die hier in dieser Arbeit nur am Rande berücksichtigt wurde. Sie wird oft als das Netz der Kontakte oder Verbindungen des Migranten sowohl im Herkunfts- wie im Ausland definiert (MASSEY/ESPINOSA 1997). Diese Netze können entstehen zwischen Verwandten, Freunden, Nachbarn oder indirekten Bekannten (FAIST 1997). Dank dieser „Netze" bekommt ein Migrant Zugang zu Informationen und kann auf Hilfe von im Ausland lebenden Kontaktpersonen zählen. Das kann dem potenziellen Migranten Sicherheit geben und die Migrationsentscheidung erleichtern (GURAK/CASES 1992). Die Migrationsnetze beeinflussen die Entscheidung zur Migration in hohem Maße, weil sie einerseits Risiko und Kosten minimalisieren und gleichzeitig Vorteile bieten.

[220] Sie gehen von der Ideal-Annahme aus, dass die Migration ohne Kosten und ohne Risiko stattfindet, dass die potentiellen Migranten perfekte In-

Copyrighted material

Trotz der Kritik hat dieses Modell dennoch viele Vorteile: Es betrachtet auf einer breiten Basis die Kosten und Vorteile der Migration, es unterscheidet die Verteilung der Kosten und Vorteile in Bezug auf Gegenwart und Zukunft, und die Forschungen konzentrieren sich auf die wirklichen Verhältnisse und nicht nur auf die Motivation der Migration. Obwohl dieses Modell so viele Unvollkommenheiten aufweist und als kontrovers gilt, wird es nach wie vor als Grundlage für die Forschungen der Migration auf der Mikroebene und als Ausgangpunkt zur Interpretation und Modifikation herangezogen.

Eine der ersten Polemiken gegen dieses Modell und gleichzeitig eine Verbesserung des oben beschriebenen neoklassischen Modells war die psychologische Auffassung, wie sie in der frühen mikroanalytischen Konzeption von James BESHERS (1967) vorgeschlagen wird. Dabei handelt es sich um eine Entscheidungstheorie, nach welcher die Migrationsentscheidung aus vielen Einzelentscheidungen hervorgeht (BESHERS 1967, S. 84). Dabei wird noch vorausgesetzt, dass ein Migrant danach strebt, die Vorteile der Migration zu maximalisieren (BESHERS 1967; SLANY 1995).[221] Weitere Versuche, dieses neoklassische Modell zu verbessern, stellen auch die Theorien von DE JONG/FAWCETT (1981, S. 13–57) dar: der *microlevel decision-making approach*. Sie nehmen an, dass zwei Aspekte die größte Bedeutung für die Migranten haben: der ökonomische Aspekt, also die Verbesserung der materiellen Lebensumstände, und der soziale, also ein Erwerb eines höheren so-

formationen zur Verfügung haben, und dass die potenziellen Migranten sich völlig rational in ihrer Entscheidung verhalten und in ihrer Entscheidung eine autonome Einheit darstellen.

[221] Die Maximalisierung der Vorteile ist sehr deutlich in der Zusammenfassung 9.1 zu sehen, sie tritt z. B. ein, wenn die Migranten ein starkes Sparverhalten an den Tag legen.

Copyrighted material

zialen Status. Das *value-expectancy model* dagegen nimmt an, dass die Migranten konkrete Ziele haben, die durch die Migration erfüllt werden sollen. Als Ziel wird dabei vor allem die Verbesserung der Lebensqualität der Migranten verstanden.[222]

Die Diskussionen über das neoklassische mikroökonomische Modell haben dazu geführt, dass es sich in eine neue theoretische Richtung entwickelt hat, zum *New Economics of Labor Migration (NELM)*. Nach MASSEY (1999b) zeigt diese Ansicht am besten die Motivationen und Investitionsverhältnisse der Migranten, es ergänzt die Darstellung der Situation der Migranten am besten, weil es die meisten Aspekte berührt, die mit dem Migrationsprozess verbunden sind (MASSEY 1999a, S. 303–322).

Das NELM-Modell geht von dem Grundsatz aus, dass man die Arbeit, den Arbeitsplatz, nicht wie jeden anderen ökonomischen Produktionsfaktor betrachten kann. Die Arbeit hat einen ganz spezifischen Charakter, weil sie von Personen ausgeführt wird, die gegebenenfalls mit ihr migrieren müssen, die Gefühle und einen unabhängigen Willen haben.[223] Jede Person hat dazu eine ganz eigene Wirkung auf ihr eigenes Bezugssystem, und das System hat wiederum Auswirkungen auf

---

[222] Dazu gehören folgende Unterziele: Finanzen (Einkommen, Beschäftigungsstabilität, Beschäftigungszugänglichkeit, eigener Besitz), Status (Ausbildung, Beruf, Lebensart, Einfluss auf andere Menschen), Komfort (leichte und angenehme Arbeit oder komfortable Wohnung) Stimulation (neue Herausforderungen, neue Menschen kennenlernen, Aktivität), Autonomie (finanzielle Unabhängigkeit, Meinungsfreiheit, Freiheit in privaten Angelegenheiten, Selbstständigkeit), Beziehungen (Familie, Freunde, ein Teil der Gesellschaft werden, Ehe), Moralität (gutes Leben, Religion, gutes Beispiel für die Kinder, Gemeinschaft mit positivem moralischen Klima).

[223] Im Fall der saisonalen Arbeitsmigration ist die Umsiedlung auf einen überschaubaren Zeitraum begrenzt und dauert so lange, wie im Ausland gearbeitet wird, also meistens bis zu drei Monate.

Copyrighted material

die Personen. Eine Person kann sich für die Migration entscheiden, um ihre relative Position in diesem Bezugssystem zu ändern oder um dieses Bezugssystem zu wechseln (STARK/BLOOM 1985, S. 173–178).

Da jeder potenzielle Migrant so in einem gewissem System agiert, muss angenommen werden, dass seine Entscheidung über Migration nicht individuell ist, sondern gemeinsam mit den Mitgliedern seines eigenen Systems getroffen wird, die keine Migranten sind, also Familie, Freunde, Bekannte. Das führt dazu, dass die Struktur von Kosten und Vorteilen wieder anders berechnet wird, weil sie nicht individuell betrachtet wird, sondern aus verschiedenen Blickwinkeln.[224]

Einer der wichtigsten Begriffe der NELM-Theorie ist die *relative deprivation*. Sie besagt, dass die Einschätzung des eigenen Einkommens nicht absolut ist, sondern auch von den Einkommen der anderen Menschen in der Bezugsstruktur abhängt (STARK 1984, 1991a, 1991b). Deshalb entscheiden sich besonders die Personen/Haushalte, deren Einkommen am unteren Rand des durchschnittlichen Einkommens des Bezugssystems platziert werden müssen, für die Arbeitsmigration (STARK/TAYLOR 1991, S. 1163–1178). Ihre kleineren Einkommen werden im Vergleich zum mittleren Einkommen des Bezugssystems als „relativer Mangel" angesehen und damit als Grund für die Migration. Da jede Mobilität mit einigen Kosten verbunden ist, die hier als „Eingangskosten" bezeichnen werden, muss die Motivation für die Migration, wie in diesem Fall die *relative deprivation*, vom potenziellen Migranten als wichtiger als die entstehenden Kosten eingeschätzt werden.

[224] In der NELM-Theorie wird die Mobilität als sozialer Prozess betrachtet, deren Charakter und Intensität sich mit der Zeit und den Umständen ändert, gerade weil sie ein Prozess ist.

Copyrighted material

Am wichtigsten für die Ergebnisse dieser Arbeit ist die Tatsache, dass die NELM-Theorie nicht nur die individuellen Migranten, sondern auch auf ihre Umgebung (Haushalt, Freunde, Nachbarn) berücksichtigt. Anhand der vorliegenden Interviews wurde in der Arbeit mehrfach gezeigt, dass die Umgebung der Migranten, wie z. B. Familienmitglieder, den Migrationsprozess beeinflussen und dass der Migrationsprozess wiederum Einfluss auf z. B. die Familie, die dörfliche Gemeinschaft nimmt. Familienstatus und die Zahl der Kinder sind ein wichtiges Motiv für die Migration oder führen in manchen Fällen dazu, sich gegen die Migration zu entscheiden (vgl. Kapitel 7.1.3 und 7.1.7).

In diesem Kapitel wurde anhand der Ergebnisse der Interviews gezeigt, dass die Abwesenheit einer Person Auswirkungen auf die anderen Mitglieder seines sozialen Systems hat, vor allem auf die Lebensgefährten und die Kinder der Migranten. In der NELM-Theorie wird allerdings die Variante, in der zwischen der beruflichen Arbeit in Heimat und Ausland gependelt wird, nicht berücksichtigt. In den meisten der in dieser Untersuchung vorliegenden Fälle wurden beide Tätigkeiten von den Arbeitsmigranten verbunden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein saisonaler Arbeitsmigrant und seine Familie von der saisonalen Arbeit vor allem die Erhöhung ihres Lebensstandards erwarten dank der Finanzspritze durch höheres Einkommen im Ausland. Manchmal werden diese Erwartungen noch verstärkt, da die finanzielle Lage im Herkunftsort so schlecht ist, dass die Arbeit zum Erwerb der für den Lebensunterhalt unerlässlichen Mittel notwendig ist. Zu den wichtigsten Vorteilen zählen außerdem, dass Modernisierung und technische Neuerungen kennengelernt werden, der Arbeitsmigrant Eindrücke einer anders orga-

Copyrighted material

nisierten Arbeit, einer anderen Kultur und einer Fremdsprache sammelt. Die saisonale Arbeitsmigration gibt durch die erworbenen Erfahrungen und die neuen Fähigkeiten dem Migranten auch eine bessere Möglichkeit, seine Lage auf dem heimischen Arbeitsmarkt zu verbessern. Als negative Auswirkungen sind vor allem die im persönlichen Bereich der Migranten zu nennen. Die Zeit der Abwesenheit, die sich ja in vielen Fällen auch wiederholt, führt zu einer Schwächung der emotionalen Bindungen innerhalb der Familie und oft auch zu einem Desinteresse an sozialen und politischen Aktivitäten im eigenen Umfeld.

Copyrighted material

TEIL IV

ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSWORT

10 Zusammenfassung

In der vorliegenden Untersuchung wurde mehr als alles andere deutlich, dass saisonale Arbeitsmigration ins Ausland ein Phänomen ist, das eng mit den Prozessen der Wirtschaft sowohl des Heimatlandes als auch des Ziellandes verbunden ist. Saisonale Arbeitsmigration entsteht durch bestimmte ökonomische Verhältnisse, die Arbeitskräfte werden im Zielland aufgrund bestimmter ökonomischer Verhältnisse gebraucht. Nach der Rückkehr der Migranten hat ihr Arbeitsaufenthalt zahlreiche wirtschaftliche Auswirkungen auf die ökonomische Struktur des Ursprungslandes.

Migration aus weniger entwickelten Ländern kann als eine Gelegenheit angesehen werden, die ungleiche Verteilung von Arbeitskräften auf verschiedenen Arbeitsmärkten auszugleichen und damit das Ausmaß der Arbeitslosigkeit in verschiedenen Gebieten zu verringern. Seit den 90er Jahren ist die saisonale Arbeitsmigration wieder ein prägendes Element der polnischen Migrationsbewegungen.

Eine grundlegende Voraussetzung für die Betrachtung des Phänomens in dieser Arbeit war die Beschreibung der geografischen und wirtschaftlichen Verhältnisse im untersuchten Gebiet, der Region Konin. Anhand des Vergleichs mit den ökonomischen Kennzahlen anderer polnischer Gebiete und anderer Länder konnte dargelegt werden, wie die politischen und öko-

Copyrighted material

nomischen Veränderungen der vergangenen Jahrzehnte sich auf die Wirtschaftsstruktur gerade dieser Region auswirkten und die Existenzgrundlagen vieler Menschen in Frage stellten.

Dazu besteht in der bäuerlichen Bevölkerung dieser Region eine bis ins 19. Jahrhundert reichende Tradition, länger oder auch gerade saisonal zum Arbeiten in die Stadt oder in andere, industriell besser entwickelte Gebiete zu gehen. Die Details der politischen und ökonomischen Entwicklungen wurden in Kapitel 2 dargestellt. So lag der Schritt zur saisonalen Arbeitsmigration, als sich zahlreiche Haushalte ohne die notwendigen Mittel zum Leben wiederfanden, für viele Verdiener nahe, wie sich an den entsprechenden Entwicklungen der Zahlen ablesen lässt.

Mit den politischen Transformationen verschlechterte sich die Situation der Bewohner zahlreicher Gebiete Polens und auch der Region Konins. Dies war auch ein Anstoß für die Politik, sich um die Legalisierung der saisonalen Arbeitsmigration zu bemühen. Entsprechend zeichnet das Kapitel 4 dieser Arbeit die Entwicklung der juristischen Voraussetzungen und der rechtlichen Vereinbarungen und politischen Verträge nach, die das große Ausmaß der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin heraus erst ermöglichte. Statistische Hintergründe auf der Basis von Erhebungen verschiedener Ämter finden ihre Darstellung in Kapitel 5 und 6.

In dem diesen Kapiteln vorausgehenden Kapitel 3 wurden Quellen, Materialien und Arbeitsmethoden der Arbeit vorgestellt, dabei ging es besonders um die Vorstellung der Arbeitsweise für die der Arbeit zugrunde liegende, durch die Autorin durchgeführte Befragung von betroffenen Migranten, Nichtmigranten und Experten. Denn die vorliegende Dissertation

Copyrighted material

legt den Fokus nicht nur auf die wirtschaftlichen Konsequenzen, sie betrachtet auch die Voraussetzungen und Folgen auf der sozialen Ebene. Um auch auf diesem Gebiet zu Ergebnissen zu kommen, entschied sich die Autorin für ein halbstandardisiertes Interview als hauptsächliche Befragungsform, um der Vielfalt der befragten Personen und ihrer Lebenswege gerecht zu werden. Dabei kristallisierten sich die vier hauptsächlichen Forschungsfragen heraus, die dieser Arbeit zugrunde liegen.

1. Wer wird zum saisonalen Arbeitsmigranten (Profil des Migranten)?
2. Warum entscheidet sich ein saisonaler Arbeitsmigrant für die saisonale Arbeitsmigration (Motive für die Migration)?
3. Welche Folgen hat die saisonale Arbeitsmigration für die Region Konin (Konsequenzen der Migration – Makroebene)?
4. Welche Folgen hat die saisonale Arbeitsmigration für den Migranten und seine Familie (Konsequenzen der Migration – Mikroebene)?

Für Kapitel 7 wurden detailliert die Interviews und ein zusätzlicher Fragebogen ausgewertet, um herauszufinden, was die saisonalen Arbeitsmigranten unterscheidet und was sie vor allem verbindet. Ein genaues Profil der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin nach Deutschland konnte erarbeitet und vorgestellt werden. Zusammenfassend lässt sich dabei sagen, dass die saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin vor allem Menschen mit einer flexiblen sozialen Stellung sind. Sie sind meistens Bewohner einer Kleinstadt oder des ländlichen Raumes, und sie finden die saisonale Beschäftigung in Deutschland meistens dank den Kontakten ihrer Familie, Freunde und Bekannte, sowohl in Polen als auch in

Copyrighted material

Deutschland. Die durchschnittlichen saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin sind meistens junge Männer (im Alter zwischen 24 und 35), sie sind oft verheiratet und haben durchschnittlich zwei Kinder. Allerdings gibt es auch eine große Gruppe unter den saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin, die bis 50 Jahre alt oder älter sind, was bedeutet, dass ein höheres Alter kein ernsthaftes Hindernis für diese Beschäftigungsform ist.

Der durchschnittliche saisonale Arbeitsmigrant aus der Region Konin ist schlecht ausgebildet und hat meistens nur die Berufsgrundschule abgeschlossen. In ihrer Heimat sind die Migranten meistens arbeitslos und bekommen keine Beihilfe, und ihr monatliches Einkommen ist nicht großer als 250 Euro. Wenn sie an ihrem Wohnort keine Beschäftigung haben, ist die Aufnahme von saisonaler Beschäftigung im Ausland zu jedem Zeitpunkt möglich, und sie können so lange bleiben, wie der Arbeitgeber im Ausland sie benötigt. Da die saisonale Beschäftigung oft mit der Erntezeit verbunden ist, handelte es sich um etwa drei Monate im Jahr. Es existiert also eine hohe Bereitschaft zur Mobilität, was aber keine wirklich positive Ausgangslage ist, weil die Flexibilität letztendlich nur durch den unsicheren Status auf dem regionalen Arbeitsmarkt möglich ist.

Obwohl die saisonale Arbeitsmigration aus der Region Konin hauptsächlich nach Deutschland stattfindet, spricht ein durchschnittlicher saisonaler Arbeitsmigrant gar kein Deutsch, oder er spricht es nur schlecht. Das hindert ihn aber nicht an der Arbeit und auch nicht an der mehrfachen Wiederholung der Ausreise oder am Knüpfen neuer Kontakte, da sein unmittelbares Arbeitsumfeld, die Kollegen oder auch der Leiter, Polen oder polnischer Abstammung sind.

Copyrighted material

Ein durchschnittlicher saisonaler Arbeitsmigrant aus der Region Konin hat meistens schon mehrmals in Deutschland gearbeitet. Seine Position im Zielland, also in Deutschland, ist trotzdem immer sehr unsicher und prekär. Sie ist immer von der aktuellen Nachfrage nach Arbeitskraft abhängig. Die meisten saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin finden deshalb Arbeit im sekundären Sektor.

Eindeutig dominiert die Beschäftigung in der Landwirtschaft oder in verwandten Branchen, die Tätigkeiten haben einfachen Charakter und erfordern keine Qualifikationen. Die Stellenangebote für saisonale Arbeit haben niedriges Prestige und ein geringes Lohnniveau, deshalb sind die angebotenen Arbeitsplätze nicht attraktiv für die einheimischen Arbeitskräfte. Oft handelt es sich um die Ernte von Obst und Gemüse, oder Sortieren von Produkten oder die Arbeit im Lager.

Die Frage, aus welchen Gründen sich eine Arbeitskraft für die saisonale Arbeitsmigration entscheidet, wurde ebenfalls im Kapitel 7 untersucht, indem die Motive der Migranten gesammelt und ausgewertet wurden. Hier noch einmal die wichtigsten Motive: Ein saisonaler Arbeitsmigrant aus der Region Konin reist zur Arbeit ins Ausland, weil er zu wenig in seiner Heimat verdient und weil er seine materielle Situation verbessern will. Nach der Rückkehr nutzt er das in Deutschland verdiente Geld, um ein Haus zu kaufen oder herzurichten, ein Auto zu kaufen und die finanziellen Verhältnisse der Familie auf eine sichere Grundlage zu stellen.

Der saisonale Arbeitsmigrant aus der Region Konin betrachtet die Ausreise als eine Lebensweise und will an dieser Lage nicht unbedingt etwas ändern. Er findet es bequem, jährlich zur Arbeit auszureisen und in der Region keine andere Be-

Copyrighted material

schäftigung finden zu müssen, oft vegetiert er dann nur und versucht nicht, seine Lage in der Region zu verbessern. Er und seine Familie werden abhängig von den Geldtransfers, was dazu führt, dass oft auch die Familienmitglieder arbeitslos sind bzw. bleiben und nicht versuchen, ihre Stellung auf dem heimischen Arbeitsmarkt zu verbessern (vgl. Kapitel 7, Typologie der saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin).

Die überwiegende Mehrheit der befragten saisonalen Arbeitsmigranten findet ihre Arbeit durch Verwandte, Freunde und Bekannte aus Polen und aus Deutschland. Ein Großteil hat mehrmals in Deutschland saisonal gearbeitet. Diese Reisen wiederholen sich, sodass ihnen über die Jahre die Arbeit und der Arbeitgeber zunehmend bekannt sind (vgl. Kapitel 7).

Die wichtigsten Punkte dieser Arbeit wurden in Kapitel 8 und 9 vorgestellt, sie beantworten die Frage, welche Auswirkungen die saisonale Arbeitsmigration hat – sowohl für den einzelnen Migranten als auch für die Gesellschaft. Außerdem wurde die Einschätzung versucht, ob die entsprechenden Konsequenzen eher als negativ oder als positiv zu werten sind. Zunächst wurde also die Bestimmung der ökonomischen, sozialen und räumlichen Folgen der saisonalen Arbeitsmigration im Herkunftsgebiet, also in der Region Konin, auf der Makroebene vorgenommen. Diese Bestimmung war auf der Grundlage vor allem der mit den Experten durchgeführten Interviews möglich, die auch durch die Ergebnisse der Interviews mit Nichtmigranten ergänzt wurden. Diese Folgen auf der Makroebene werden noch einmal für den Überblick in der Tabelle 10.1 zusammengefasst.

Die vierte Forschungsfrage dieser Dissertation betraf die Mikroebene, also die ökonomischen, sozialen und räumlichen

Copyrighted material

Folgen der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin für einzelne Migranten und ihre Familien bzw. ihre Umgebung. Die Folgen wurden mithilfe der Interviews bestimmt, die hauptsächlich mit Migranten durchgeführt wurden; sie wurden, wie im Fall der Makroebene, durch Aussagen der Nichtmigranten ergänzt. Einen Überblick der Ergebnisse zu dieser Frage findet sich in der Tabelle 10.2.

Die Bestimmung der Kosten und Vorteile auf beiden Ebenen für die Region Konin fällt nicht leicht. Trotz der hier durchgeführten Studien und ziemlich detaillierten Ergebnisse bleibt es etwas unbefriedigend, die Bedeutung der einzelnen Aspekte nicht auf der Grundlage eindeutiger Daten allgemein einschätzen zu können. Die hier vorgestellten Forschungen haben erlaubt, das Profil des saisonalen Arbeitsmigrant zu beschreiben, die Motive und Folgen der saisonalen Arbeitsmigration zu benennen und die positiven und negativen Folgen auf der Makro- und Mikroebene zusammenzustellen. Die beiden Ebenen wurde noch mal in drei Aspekte unterteilt: ökonomisch, sozial und räumlich. Die Unzufriedenheit mit den vorliegenden Ergebnissen betrifft vor allem die Folgen, die auf den ersten Augenblick ausführlich aussehen. In der vorliegenden Arbeit wurden sie genau beschrieben und erklärt und in der Zusammenfassung noch mal zusammengestellt, wodurch es möglich war, sie zu zählen und gegeneinander abzuwägen.

Wie sieht diese Bewertung und Abwägung der Folgen aus? Zumindest auf der Ebene der Zahlen zeigt die Tabelle 10.1 zur Zusammenfassung der Makroebene, dass es ungefähr genauso viele positive wie negative Folgen für die Region gibt, mit einer leicht höheren Anzahl von positiven Folgen. Insgesamt wurden 34 Folgen auf der Makroebene erkannt, davon 19 Vorteile und 15 Nachteile. Auf der ökonomischen und der sozialen

Copyrighted material

Ebene sind sie relativ gleichmäßig verteilt, auf der räumlichen Ebene überwiegen eindeutig die positiven Auswirkungen. Die meisten Folgen, neun Vorteile und neun Nachteile, wurden auf der ökonomischen Ebene genannt wurden. Das spricht dafür, dass der Auslöser für die saisonale Arbeitsmigration aus der Region Konin sich in erster Linie aus ökonomischen Gründen ergibt, deswegen sind die Folgen auf dieser Ebene für die Betroffenen am meisten spürbar und werden am meisten hervorgehoben.

Auch für die Mikroebene (Tab. 10.2) kann eine Bewertung und Abwägung der Folgen vorgenommen werden. In diesem Fall wurden die Folgen nicht nur unter den ökonomischen, sozialen und räumlichen Aspekten betrachtet, es wurden auch der Arbeitsplatz, die Qualifikation sowie die Auswirkungen für Familie und Umfeld als zusätzliche Blickpunkte gewählt. Außerdem wurde unterschieden, welche Folgen während der Zeit der Arbeitsmigration auftreten und welche erst nach der Rückkehr auffallen. Wie die obige Tabelle 10.2 zeigt, verteilen sich die Folgen zahlenmäßig zumindest relativ gleichmäßig, es sind 26 positive und 26 negative Auswirkungen. Es fällt aber sofort auf, dass im Gegensatz zur Makroebene die sozialen Folgen eine größere Rolle spielen. Zwar gibt es auch zahlreiche ökonomische Auswirkungen, davon sechs mit positivem Charakter und vier mit negativem.

Bei den sozialen Auswirkungen sieht die Situation aber etwas anders aus. Erstens fällt auf, dass die Kosten dominieren. Dabei stehen 15 Vorteile insgesamt 20 Nachteilen gegenüber. Zweitens muss betont werden, dass die meisten positiven sozialen Folgen vor allem den Arbeitsplatz und die Qualifizierung betreffen.

Copyrighted material

Tab. 10.1: Die Zusammenstellung der Folgen der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin auf der Makroebene

VORTEILE	KOSTEN
ÖKONOMISCHE EBENE	
1. Anstieg der Attraktivität des regionalen Arbeitsmarktes 2. Anstieg der Motivation und des Engagements der Migranten 3. Erhöhung der Investitionen 4. Höhere Qualifikation der Arbeitskräfte 5. Höherer Lebensstandard 6. Milderung der Auswirkungen der wirtschaftlichen Krisen 7. Wachstum der Nachfrage 8. Neue Arbeitsplätze 9. Sinkende Arbeitslosigkeit	1. Abhängigkeit von Geldtransfers 2. Anstieg der Preise für Dienstleistungen 3. Arbeitsplatzverlust 4. Geldverschwendung 5. Höhere Arbeitskosten 6. Mangel an Arbeitskräften 7. Nur scheinbar sinkende Arbeitslosigkeit 8. Sinkende Attraktivität für Investoren 9. Überlastete Arbeitskräfte
SOZIALE EBENE	
10. Eheschließungen 11. Erhöhung der Kompetenzen 12. Geburten 13. Neue Arbeitsqualität 14. Verringerung der Armut	10. Assimilation/Identitätsprobleme 11. Hinauszögern der Familiengründung/der Mutterschaft 12. Probleme mit Kindern und Jugendlichen 13. Trennung/Scheidung der Familien 14. Zurückweisung durch die Gesellschaft
RÄUMLICHE EBENE	
15. Ein neues Haus/eine neue Wohnung 16. Entwicklung der medialen Infrastruktur 17. Entwicklung der technischen Infrastruktur 18. Renovierung eines Hauses/einer Wohnung 19. Veränderung des Anblicks der Dörfer	15. Umzug in eine größere Stadt

Quelle: Eigene Erhebungen.

Copyrighted material

Tab. 10.2: Die Zusammenstellung der Folgen der saisonalen Arbeitsmigration aus der Region Konin auf der Mikroebene

		VORTEILE	KOSTEN
ÖKONOMISCHE EBENE		**WÄHREND DER ZEIT DER ARBEITSMIGRATION**	
		1. Besserer Lohn 2. Stärkeres Sparverhalten 3. Zugang zu attraktiven Gütern	1. Teurer Aufenthalt 2. Zusätzliche Kosten – Reise zur Arbeit, Miet- und Lebenshaltungskosten im Ausland
		NACH DER RÜCKKEHR	
		4. Zusätzliches Einkommen 5. Der Lebensstandard erhöht sich 6. Investitionen	3. Schulden 4. Geldverschwendung
SOZIALE EBENE	Arbeitsplatz und Befähigung	**WÄHREND DER ZEIT DER ARBEITSMIGRATION**	
		7. Motivation 8. Neue Arbeitsmethoden 9. Neue Arbeitsorganisation 10. Selbstüberprüfung 11. Sprachkenntnisse	5. Andere Arbeit als im gelernten Beruf – oft in niedrig qualifizierten Berufen 6. Anstrengende Arbeit 7. Keine Praktikums- und Kursmöglichkeiten aufgrund von Zeitmangel 8. Befristete Arbeit – keine langfristige Entwicklung 9. Niedriges Prestige 10. Unterqualifizierte Arbeit.
		NACH DER RÜCKKEHR	
		12. Neue Erfahrungen 13. Neue Fähigkeiten 14. Neue Kenntnisse 15. Selbstständigkeit	11. Berufliche Instabilität 12. Vernachlässigung der Sprachkenntnisse 13. Müdigkeit 14. Unterbewertung der Arbeit im Heimatland

Copyrighted material

RÄUMLICHE EBENE	Familie	**WÄHREND DER ZEIT DER ARBEITSMIGRATION**	
		16. Reiseerfahrungen 17. Stärkung der Rolle des Familienoberhauptes	15. Trennungsschmerz 16. Sehnsucht 17. Schwächung der emotionalen Bindungen
		NACH DER RÜCKKEHR	
		18. Selbstständigkeit der Kinder	18. Belastung der Familienmitglieder 19. Erschwerte Assimilation 20. Schwächung der familiären Bindungen 21. Suche nach neuem Partner
	Soziale Umgebung	**WÄHREND DER ZEIT DER ARBEITSMIGRATION**	
		19. Kenntnisse über andere Kulturen 20. Neue Kontakte	22. Keine Solidarität 23. Assimilation/Identitätsverlust
		NACH DER RÜCKKEHR	
		21. Freizeitaktivitäten	24. Sozialer Rückzug
		22. Übernahme von Wohnmustern 23. Umzug 24. Vergrößerung des Hauses 25. Neue Gebäude 26. Raumplanung	25. Übermäßige Übernahme eines fremden Stils 26. Übertriebenes Herausputzen der Häuser

Quelle: Eigene Erhebungen.

Copyrighted material

Im Bereich Familie trägt ein Migrant dagegen ganz deutlich mehr Kosten, sieben kamen dabei zutage (drei während der Arbeit und vier nach der Rückkehr). Vorteile treten in dieser Kategorie nur drei auf (zwei während der Arbeit und einer nach der Rückkehr). Für die soziale Umgebung des Migranten jenseits der Familie sind die Folgen wieder gleichmäßig verteilt, nicht nur während der Arbeitsmigration (jeweils zwei), sondern auch nach der Rückkehr (jeweils eine). Für die räumlichen Folgen wurden nur diejenigen benannt, die nach der Rückkehr zu sehen sind, und das Verhältnis beträgt fünf positive zu zwei negativen.

Eine ergänzende quantitative Befragung könnte helfen, die hier vorgestellten Ergebnisse noch weiter zu differenzieren. Eine solche zusätzliche Untersuchung könnte eine Antwort auf die Frage geben, wie groß die Bedeutung jeder einzelnen Folge für einen Befragten ist. In einer solchen Erhebung könnte z. B. zu jeder Folge durch die Befragten auf einer Skala von 1 bis 10 die Angabe gemacht werden, welche Wichtigkeit sie der einzelnen Folge zumessen, beispielsweise mit 1 für keine Bedeutung bis 10 für große Bedeutung. Durch solche zusätzlichen Forschungen könnten die Folgen der saisonalen Arbeitsmigration noch besser interpretiert werden.

Nichtsdestotrotz lassen sich auch aus den vorliegenden Ergebnissen einige verallgemeinerbare Fakten ziehen. Tatsache ist, dass die saisonalen Arbeitsmigranten durch den Verdienst im Ausland die Möglichkeit haben, ihr finanzielles Budget zu sanieren. Dies wirkt sich nicht nur positiv auf die einzelnen Haushalte, sondern auch auf die Region aus, weil davon ausgegangen werden kann, dass die Migranten das im Ausland verdiente Geld in der Region ausgeben, was in einem gewissen Maße die Konjunktur verbessern kann. Allerdings ist fest-

Copyrighted material

zuhalten, dass die Migranten viel von dem verdienten Geld für Konsumgüter ausgeben, was nicht immer positiv gewertet werden kann. Zu selten noch investieren die Migranten das verdiente Geld, indem sie z. B. eigene Unternehmen in ihrer Heimat gründen, doch nach Meinung einiger Befragter hat sich im Vergleich zu früheren Jahren auf diesem Gebiet doch schon einiges, wenn auch noch nicht genug, entwickelt. Bei den jüngeren Menschen kann beobachtet werden, dass von ihnen die saisonale Arbeit eher als eine Möglichkeit angesehen wird, um unabhängig zu werden und auf eigenen Beinen zu stehen. Leider investieren sie noch zu selten in ihre eigene Ausbildung.

Die saisonalen Arbeitsmigranten erwerben viele neue Qualitäten, obwohl sie im Ausland meistens nur einfache Tätigkeiten ausüben und die Arbeit keine Qualifikationen beansprucht. Diese Fähigkeiten können sie später in die Region einbringen. Außerdem lernen die Migranten neue Formen der Arbeitsorganisation, die sie danach auch in der Region anwenden können. Dies ist vor allem bei Bauarbeitern und Handwerkern zu beobachten, die dadurch ihre angebotenen Dienstleistungen verbessern und damit mehr Kunden werben können. Es muss jedoch daran erinnert werden, dass die saisonale Arbeitsmigration zeitlich auch mit der größten Nachfrage nach Arbeitskraft in der Landwirtschaft und im Bauwesen in der Region Konin zusammenfällt. Wenn zu dieser Zeit die meisten Arbeitskräfte im Ausland sind, entstehen Lücken auf dem regionalen Arbeitsmarkt. Die negativen Auswirkungen bekommen vor allem die Arbeitgeber zu spüren, die, da ihre Mitarbeiter nicht vor Ort sind, ihre eigenen Zeitpläne und Aufträge nicht einhalten können und dadurch in eine schwierige Lage gegenüber ihren Kunden geraten. Trotz dieses saisonbeding-

Copyrighted material

ten Mangels an Arbeitskraft kann bezüglich der saisonalen Arbeitsmigrationen nicht von *brain drain* gesprochen werden. Es ist nur eine Art von Zirkulation der Arbeitskräfte, da die Arbeitnehmer wieder zurückkehren und der Region und dem Land auch nicht endgültig wie im Fall einer Auswanderung verlorengehen. Allerdings sollte eine Diskussion angestoßen werden, ob vielleicht mithilfe gezielter Programme diese saisonalen Lücken auf dem Arbeitsmarkt ausgefüllt werden könnten, damit die Entwicklung der heimischen Wirtschaft nicht blockiert wird. Solche Programme könnten beispielsweise Arbeitskräfte aus anderen Ländern (z. B. aus der Ukraine) anwerben, die in diesem Zeitraum in der Region arbeiten.

Die saisonale Arbeitsmigration gibt einem Migrant auf jedem Fall Prestige und eine stärkere Position in der Familie. Als einziger Ernährer der Familie will er zu Hause oft wie ein Held behandelt werden und seine Leistung anerkannt sehen. Immerhin verbessert sich der Lebensstandard der Familie, und sie kann sich dadurch mehr leisten. Deswegen werden die saisonalen Ausreisen, die am Anfang oft aus einer Notlage heraus als eine einmalige Tätigkeit angesehen wurden, um das Haushaltsbudget aufzubessern, nach und nach zu einer dauerhaften Lebensweise ganzer Familien.

Diese Form der Arbeit führt allerdings für den Beschäftigten zu einem höheren Risiko, in seiner eigenen Familie und Gesellschaft marginalisiert zu werden und die Sicherheit über seine eigene Identität zu verlieren. Wenn man vom Aspekt des Geldverdienens einmal absieht, fällt auf, dass die saisonalen Arbeitsmigranten zwischen zwei verschiedenen Welten balancieren. Zu ihrer ursprünglichen Umgebung empfinden sie mit der Zeit bei vermehrter Abwesenheit immer weniger Zugehörigkeit, und in der anderen neuen Umgebung finden sie oft vielfach

Copyrighted material

keinen endgültigen Zugang, z. B. aufgrund von Sprachproblemen.

Die Marginalisierung ist auch in den Zielländern offensichtlich, sie beruht auch darauf, dass die Migranten in einem sekundären Arbeitsmarkt arbeiten, und die Sprache und die Kultur nicht in einem solchem Grad kennen, um sich vollständig integrieren und Anschluss finden zu können. Die üblichen drei Monate des Auslandsaufenthalts sind darüber hinaus eine zu kurze Zeit dafür. Durch die Dauer und Wiederholung der Abwesenheit tritt aber auch eine Entfremdung in der Heimat ein, da sich sie Bindungen zwischen Migrant und seinen Familienmitgliedern und dem Rest seiner unmittelbaren Nachbarschaft lockern.

Die Familien der saisonalen Arbeitsmigranten bleiben häufig passiv, da das Geld aus dem Ausland das Überleben sichert, und sie sind in vielen Fällen Empfänger von Sozialhilfe oder Arbeitslosengeld. Sie versuchen nicht, ihre Lage zu ändern, sie bleiben passiv auf dem regionalen Arbeitsmarkt. Es scheint, dass die saisonale Arbeitsmigration zu einem Verlust von Arbeitskraftressourcen führen kann. Vor allem aber erhöht sie das Risiko der dauerhaften Deaktivierung der Migranten. Deren wirtschaftliche Aktivität wurde im Ausland ausgenutzt und quasi ausgereizt, dadurch steigert sich die Stagnation in der Region.

Die hier vorgestellten Studien zeigen, dass der Zeitraum zwischen den Beschäftigungen im Ausland vor allem zur Erholung und oft zu einer Phase des demonstrativen Konsums genutzt wurde. Die saisonalen Arbeitsmigranten aus der Region Konin nutzen ganz selten diese Zeit, um eine andere Beschäftigungsmöglichkeit in ihrer Heimat zu finden, oder für die Aus-

Copyrighted material

und Weiterbildung oder für die Gründung eigener Unternehmen in der Region.

Bei der progressiven Angleichung der Preise in Polen an die der anderen EU-Länder werden zwangsläufig die Abstände zwischen den Auslandsaufenthalten nach und nach kürzer, da das Geld nur für einen kürzeren Zeitraum reicht. Die Geschwindigkeit des Migrationszyklus von Verdienst im Ausland und Konsum in der Heimat nimmt zu.

Copyrighted material

11 Schlusswort

Wie bereits erwähnt ist es schwierig, eine generelle Aussage zu treffen, für wen diese Arbeitsform günstig ist und für wen nicht. Es kann nie im Vorhinein eingeschätzt werden, wie das Resultat für den jeweils einzelnen Migranten und seine Familie oder für die Region Konin ausfällt. Vielen offensichtlichen Vorteilen ist auf der anderen Seite auch ein Kostenfaktor zuzuordnen und umgekehrt. Die Beliebtheit dieser Migrationsform und ihre Einbeziehung in die persönliche Lebensform zeigen zumindest, dass aus der Sicht der einzelnen Arbeitsmigranten und ihrer Familie die positiven Auswirkungen zu überwiegen scheinen, da sie ja zur Wiederholung der Ausreise motivieren.

Mehr Kosten entstehen vielleicht auf der Seite der Nichtmigranten, die in Beziehung mit einem Migranten stehen. Einerseits vermissen die Ehepartner und Kinder und Freunde das abwesende Familienmitglied, andererseits ist er ihnen nach der Rückkehr oft fremd geworden. Auch für die Arbeitgeber in der Region ist dieser Prozess nicht uneingeschränkt positiv, weil sie für einige Monate auf den Mitarbeiter verzichten müssen. Wenn er mit zusätzlichen Kenntnissen und Erfahrungen zurückkommt, ist das vielleicht von Vorteil, aber oft verlangt er dann auch einen höheren Lohn.

Die saisonale Arbeitsmigration ist ein sehr subjektiver Prozess, geprägt von Einzelfällen, die von jedem Betrachter individuell gewertet werden. Aus eigenen Beobachtungen während der Interviews lässt sich aber betonen, dass die ökonomischen Folgen, vor allem die Verbesserung der finanziellen Lage und die Geldtransfer, als wichtigste Auswirkung meistens mehrfach erwähnt wurden. Wenn die befragten Experten und Nichtmigranten nach einer eindeutigen Bewertung des Prozesses ge-

Copyrighted material

fragt wurden, ging die Meinung in verschiedene Richtungen. Oft wurde betont, dass die ärmeren Personen sich durch die saisonale Arbeitsmigration selbst aus ihrer Notlage retten konnten. Anderseits wurde darauf hingewiesen, dass sie vielleicht besser mit mehr Engagement eine Arbeit in der Region gefunden hätten. Auch bei den Migranten fielen die Antworten unterschiedlich aus. Einige von ihnen waren sehr zufrieden mit ihrer Situation und haben vor, mit dem Zyklus von An- und Abwesenheit, Arbeit im Ausland und Leben in der Heimat, fortzufahren und diese Lebensweise auch an ihre Kinder weiterzugeben. Andere sagen dagegen, dass es auf Dauer zu anstrengend sei und dass sie lieber eine Beschäftigung in der Region haben würden, aber dass das noch nicht möglich sei.

Wie konnte diese scheinbar wenig attraktive Form der Beschäftigung (körperlich schwere Arbeit, unsicheres Beschäftigungsverhältnis, meistens auf bis zu drei Monaten begrenzt) sich mit so großem Erfolg in Polen und vor allem in der Region Konin durchsetzen? In welcher Weise führten die bilateralen Abkommen (vgl. Kapitel 4), die Polen seit Beginn der 90er Jahre unterschrieben hat, zu diesem besonderen Phänomen von so großem Ausmaß? Trotzt aller negativen Aspekte wurde die saisonale Arbeitsmigration von vielen Gefragten als eine sehr attraktive Option angesehen. Warum waren und sind diese Ausreisen so populär? Vor allem waren sie lange Zeit eine der wenigen Möglichkeiten, im Ausland legal zu arbeiten. Obwohl Polen schon zur EU gehört, sind auch heute noch nicht alle Arbeitsmärkte geöffnet, ist die Freizügigkeit in Europa noch nicht in allen Berufen erreicht. Deshalb spielt die saisonale Arbeitsmigration wahrscheinlich immer noch eine wichtige Rolle (aufgrund der fehlenden Formalitäten, die erfüllt werden müssen, ist das heutzutage nicht mehr anhand des

Copyrighted material

statistischen Zahlenmaterials der Ein- und Ausreisen zu kontrollieren – vgl. Kapitel 4). Der Erfolg der saisonalen Arbeitsmigration ergab sich aus Faktoren unterschiedlicher Natur, die allgemein als Schlüssel für die Beurteilung der Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt gelten. Während der ersten zehn Jahre des 21. Jahrhunderts hat sich die Lage auf dem regionalen Arbeitsmarkt verändert. Die Situation war zeitweise sehr schwierig und in einigen Regionen des Landes, wie in der Region Konin, ziemlich dramatisch. Das Programm zur Förderung der saisonalen Beschäftigung im Ausland von Bewohnern der Region Konin war eine Form der Unterstützung für die Menschen, die von den negativen Folgen der Umstrukturierung, Reformierung und Arbeitslosigkeit betroffen waren.

Aufgrund der formalen Anforderungen hat die saisonale Arbeitsmigration häufig einen kurzfristigen und gleichzeitig wiederkehrenden Charakter. Für viele Betroffene wiederholen sich die Ausreisen zur Arbeit nach Deutschland jährlich, und obwohl sie jeweils nur zwei bis drei Monate dauern, ermöglichen sie eine dauerhafte bzw. regelmäßige Berücksichtigung im persönlichen Einkommen. Ein weiterer Grund für den Erfolg dieser Beschäftigungsform liegt darin, dass die saisonale Beschäftigung meistens aus einfachen Tätigkeiten besteht und die Arbeitnehmer keine Qualifikationen benötigen, oft sogar nur geringe Sprachkenntnisse. Obwohl in Polen die Möglichkeiten zur saisonalen Arbeitsmigration in erster Linie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit eingeführt wurden, konnten auch diejenigen auf sie zurückgreifen, die schon eine Beschäftigung in der Region hatten.

Ein weiterer Hauptgrund für die geschilderte Situation ist, dass die Region Konin den Migranten keine Alternative anbieten kann und die saisonale Arbeitsmigration sich seit den 90er

Copyrighted material

Jahren schon tief in das kulturelle Muster der Familien und der ganzen Gesellschaft eingegraben hat. Da der regionale Arbeitsmarkt den Menschen nicht genügend Chancen bietet, sind sie gezwungen, auf die Möglichkeit der saisonalen Arbeit auszuweichen. Es käme vermutlich nicht zu so vielen Migrationen, die für viele Migranten wohl eher Plan B in ihrer Lebensplanung darstellen, wenn der regionale Arbeitsmarkt attraktive Chancen und Beschäftigungsformen anbieten würde. Doch in Zeiten einer Wirtschaftskrise und des Abschwungs auf dem regionalen Arbeitsmarkt besteht kaum die Möglichkeit, ausreichend angemessene Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten zu gewährleisten. Warum aber ist es so wichtig für die regionale Entwicklung, Alternativen zur saisonalen Arbeitsmigration zu finden?

Zum einen führt die saisonale Arbeitsmigration, wenn sie zur standardisierten Möglichkeit des Geldverdienens für einen Haushalt wird, zu allen möglichen negativen psychologischen und sozialen Folgen. Die negativen Folgen der beruflichen Passivität und der Verfall von Bindungen in Familie und Nachbarschaft wurden in dieser Arbeit ausführlich erläutert. Außerdem führt die Wiederholung der saisonalen Arbeitsmigration, wenn sie auf Dauer die einzige Option auch für künftige Generationen scheint, irgendwann dazu, dass sich die Betroffenen irgendwann doch endgültig von der Region und ihrer Gesellschaft distanzieren und sich woanders unter besseren Möglichkeiten ihr Leben aufbauen. Um eine Verschärfung dieser Probleme zu verhindern, sind einige Maßnahmen erforderlich, die Alternativen zur saisonalen Arbeitsmigration für die Bewohner der Region Konin aufzeigen. Welche Möglichkeiten gibt es?

Copyrighted material

Erstens ist eine Verbesserung der Qualität der Arbeitsvermittlung notwendig, so wie die Schaffung der Voraussetzungen für die berufliche Mobilität innerhalb der Region Konin und innerhalb des Landes Polen. Zweitens ist es ausgesprochen wichtig, eigene Initiativen der Migranten zu unterstützen, wenn sie nach ihren Erfahrungen im Ausland Unternehmen gründen. Dabei ist auch der Aspekt der Information von großer Bedeutung, um die Betroffenen auf die vorhandenen Möglichkeiten hinzuweisen und ihnen zu helfen, die richtige Umsetzung für ihre Ideen und die neu erworbenen Kenntnisse zu finden. Drittens ist die Gründung eines neuen Kreditfonds nötig bzw. die bessere Unterstützung solcher, die bereits existieren. In der Region Konin gibt es schon die Möglichkeit, als Arbeitsloser Unterstützung zur Gründung eines Unternehmens zu erhalten, nur wissen eben nicht alle Betroffenen darüber Bescheid oder lassen sich von der Bürokratie und den damit verbundenen Verordnungen abschrecken. Ein eigener Fond für diejenigen, die bereits eine saisonale Migrationsgeschichte haben, könnte helfen, die im Ausland erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse für die Region optimal zu nutzen. Wichtig wäre dabei auch ein Netzwerk zur Verbreitung dieser Informationen. Dabei könnten bereits vorhandene Institutionen, wie z. B. Vereine oder die Kirche, genutzt werden, um die Menschen zu überzeugen, dass es tatsächlich für sie eine Alternative zur saisonalen Arbeitsmigration gibt. In der Gründungsphase der Unternehmen ist materielle und technische Unterstützung notwendig, für spätere Etappen der Unternehmensentwicklungen sollte Beratung, vielleicht in Form eines Mentorenprogramms durch bereits erfolgreiche Unternehmer, ermöglicht werden. Dazu müssten auch Kooperationen und gegebenenfalls weite-

Copyrighted material

re Darlehen für den Ausbau bereits erfolgreicher Strukturen gehören.

Die saisonale Arbeitsmigration ist ein Phänomen mit sehr spezifischem Charakter. Die Arbeit hat vor allem lokale Auswirkungen, gleichzeitig erhöhen die lokalen Probleme wiederum die Intensität des Prozesses. Die Arbeit im Ausland führt in der Heimat oft zu höherem Prestige, obwohl sie in den meisten Fällen eher einfach ist, keine Qualifikationen erfordert und eher die körperlichen als die geistigen Kräfte fordert. Die saisonalen Arbeitsmigranten entscheiden sich für diese Form der Beschäftigung, weil sie ihre finanzielle Lage und die ihrer Familie verbessern wollen, und weil sie keine andere Alternative zur Beschäftigung und für ein stabiles Einkommen in der Region Konin gefunden haben. Gleichzeitig führen aber diese im Ausland erworbenen Einkommen zu beruflicher Passivität der Migranten im Heimatland und wirken sich sogar ähnlich auf ihre Familie aus. Die Zeit des Aufenthaltes in der Region wird selten zu Investitionen, die zu neuen Arbeitsplätzen führen könnten, genutzt. Wenn keine Alternativen für die saisonalen Arbeitsmigranten von heute geschaffen werden, wird ihr Potenzial in der Zukunft wahrscheinlich nicht der Region Konin zur Verfügung stehen. Denn ohne die Alternativen könnten Arbeitskräfte weiterhin gezwungen sein, ihre Energie für die Arbeit im Ausland zu verbrauchen.

Copyrighted material

Anhang

Fragebogen für die Interviews mit den saisonalen Arbeitsmigranten, durchgeführt in der Region Konin

Profil der Migranten

1. Ort der Befragung..... Kreis.....

2. In welchen Jahren sind Sie zu saisonaler Arbeit nach Deutschland ausgereist?

----/	----/	----/	----/	----/	----/	----/	----/	----/	
1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1999	
----/	----/	----/	----/	----/	----/	----/	----/	----/	----/
2000	2001	2002	2003	2004	2005	2005	2007	2008	2009

FRAGEN ZUM JAHR 2005

3. Wie alt waren Sie zum Zeitpunkt Ihrer saisonalen Arbeit in Deutschland im Jahr 2005?

□ 18–24 □ 25–34 □ 35–44 □ 45–54 □ > 55

4. Ihr Familienstand im Jahr 2005?

□ Verheiratet □ Ledig □ Geschieden □ Verwitwet

5. Wie viele Kinder hatten Sie im Jahr 2005?

□ keine Kinder □ 1 Kind □ 2 Kinder
□ 3 Kinder □ 4 Kinder □ 5 Kinder und mehr

6. Ihr Ausbildungsstand im Jahr 2005?

□ Grundschule □ Berufsgrundschule □ Abitur
□ Hochschullabschluss □ postsekundäre Bildung

Copyrighted material

7. Der Stand Ihrer beruflichen Qualifikation zum Zeitpunkt Ihrer saisonalen Arbeitsmigration nach Deutschland im Jahr 2005:

□ Arbeitnehmer mit speziellem Fachwissen
□ Bauer □ Facharbeiter □ Fahrer □ Servicekraft
□ Spezialist □ ungelernter Angestellter
□ ungelernter Arbeiter □ Unternehmer

8. Ihr beruflicher Status im Jahr 2005?

□ Absolvent □ Arbeitsloser (mit Beihilfe)
□ Arbeitsloser (ohne Beihilfe) □ Arbeitssuchender
□ leitender Angestellter □ Schüler

a. Falls Sie arbeitslos sind: Warum haben Sie keine Arbeitsstelle in Ihrer Heimat, also in der Region Konin, gesucht/gefunden?

.....

.....

b. Falls Sie in der Region Konin eine Arbeitsstelle haben: Haben Sie bezahlten/unbezahlten Urlaub genutzt, um in Deutschland saisonal arbeiten zu können?

.....

.....

9. Wie gut waren Ihre deutschen Sprachkenntnisse nach Ihrer Einschätzung im Jahr 2005?

□ gar keine Deutschkenntnisse □ schlecht □ mittelmäßig
□ gut □ sehr gut

Waren die mangelnden Sprachkenntnisse ein Hindernis, um eine saisonale Arbeitsstelle in Deutschland anzunehmen?
(Warum? .....

.....)

Copyrighted material

10. Warum sind Sie 2005 zu saisonaler Arbeit nach Deutschland ausgereist?

a. Ich wollte meine materielle Situation verbessern □
b. Ich habe in Polen zu wenig verdient □
c. Ich konnte keine Arbeit finden □
d. Ich wollte meine Qualifikationen erhöhen □
e. Ich wollte die deutsche Sprache lernen □
f. Eigene Ausbildung oder Ausbildung der Kinder fördern □
g. Ich wollte ein neues/anderes Land kennenlernen □
h. Ich musste einen Kredit/ein Darlehen abbezahlen □
i. Andere Gründe □
(welche? .....)

11. Wofür haben Sie das 2005 durch die saisonale Arbeitsmigration verdiente Geld ausgegeben?

a. Kauf eines Auto □
b. Bildung der Kinder □
c. Eigene Bildung □
d. Gründung einer Firma □
e. Gesundheit/medizinische Ausgaben □
f. Haushaltsbudget der Familie □
g. Rückzahlung von Kredit und Schulden □
h. Reise und Urlaub □
i. Kauf von Werkzeugen und Maschinen für die eigene Arbeit □
j. Kauf einer Wohnung, Bau eines Hauses, Renovierung □
k. Andere Ausgaben □
(welche? .....)

FRAGEN ZUM JAHR 2009

12. Ihr derzeitiger Familienstand?

□ Verheiratet □ Ledig □ Geschieden □ Verwitwet

Copyrighted material

13. Wie viele Kinder haben Sie?

□ Keine Kinder □ 1 Kind □ 2 Kinder
□ 3 Kinder □ 4 Kinder □ 5 Kinder und mehr

14. Ihr derzeitiger Ausbildungsstand?

□ Grundschule □ Berufsgrundschule □ Abitur
□ Hochschullabschluss □ postsekundäre Bildung

15. Welche beruflichen Qualifikationen haben Sie jetzt?

□ Arbeitnehmer mit speziellem Fachwissen □ Bauer
□ Facharbeiter □ Fahrer □ Servicekraft
□ Spezialist □ ungelernter Angestellter
□ ungelernter Arbeiter □ Unternehmer

16. Ihr derzeitiger beruflicher Status?

□ Absolvent □ Arbeitsloser (mit Beihilfe) □ Arbeitsloser (ohne Beihilfe)
□ Arbeitssuchender □ leitender Angestellter □ Schüler

17. Wie gut sind Ihre heutigen Deutschkenntnisse nach Ihrer Einschätzung?

□ gar keine Deutschkenntnisse □ schlecht □ mittelmäßig
□ gut □ sehr gut

FRAGEN ZUR SAISONALEN ARBEIT IN DEUTSCHLAND IM JAHR 2005

18. Wie haben Sie ihre erste saisonale Arbeit in Deutschland gefunden?

□ Aufgrund eigener Beziehungen
□ Durch Vermittlungsagentur in Polen
□ Verwandte und Freunde in Deutschland
□ Verwandte und Freunde in Polen
□ Andere
(welche? .....)

19. Wie oft haben Sie saisonal in Deutschland gearbeitet?

□ Einmal □ 2–3 Mal □ 4–5 Mal □ 6–7Mal □ > 8 Mal

Copyrighted material

20. Mit wem haben Sie 2005 während der saisonalen Arbeit in Deutschland zusammengearbeitet?

□ Familienmitglied □ Bekannte aus Polen
□ Nachbarn aus Polen □ Mit niemandem aus meinem Umfeld

21. In welchem Bereich haben Sie 2005 während der saisonalen Arbeitsmigration in Deutschland gearbeitet?

□ Bauwesen □ Gastronomie/Hotellerie
□ Landwirtschaft □ Anderer Bereich
(welcher? .....)

22. Wie lange haben Sie 2005 saisonal in Deutschland gearbeitet?

□ bis zu 4 Wochen □ 5–8 Wochen □ 9–12Wochen
□ mehr als 3 Monate

23. Wo haben Sie 2005 während der saisonalen Arbeit in Deutschland gewohnt?

□ Unterkunft wurde durch Arbeitgeber gestellt
□ Bei Freunden, Bekannten, Verwandten
□ Andere Unterkunft

24. Wie waren die Wohnverhältnisse während Ihrer saisonalen Arbeitsmigration in Deutschland 2005?

Container □
Doppel- oder Dreibettzimmer mit Gemeinschaftsbad □
Einzelzimmer mit eigenem Bad □
Mehrpersonenzimmer mit Gemeinschaftsbad □
Wohnwagen □
Zelt □

25. Wie wurde die Verköstigung während der saisonalen Arbeitsmigration in Deutschland 2005 organisiert?

Der Arbeitgeber bot alle Mahlzeiten kostenlos an □
Der Arbeitgeber bot eine Mahlzeit pro Tag kostenlos an □
Ich habe mir mein Essen selbst zubereitet □
Ich habe alle Mahlzeiten beim Arbeitgeber bezahlt □
Sonstige Form der Verköstigung □

Copyrighted material

26. Was hat Ihnen am meisten an Ihrer Arbeit missfallen?

.....

.....

27. Wie viel haben Sie 2005 während der saisonalen Arbeitsmigration in Deutschland monatlich netto verdienen können?

.....

.....

ALLGEMEINE FRAGEN

28. Ihr Wohnort:

im Jahr 2005	im Jahr 2009
□ Dorf	□ Dorf
□ Stadt < 10 000 Einwohner	□ Stadt < 10 000 Einwohner
□ Stadt 10 000–25 000 Einwohner	□ Stadt 10 000–25 000 Einwohner
□ Stadt 50 000–100 000 Einwohner	□ Stadt 50 000–100 000 Einwohner

Falls sich Ihr Wohnort seit Ihrer ersten saisonalen Arbeitsmigration geändert hat, geben Sie bitte den Grund dafür an:

.....

.....

29. Welche Änderungen an Ihrer Wohnsituation haben Sie seit 2005 unternommen?

□ Haus vergrößert
□ neue/s Haus/Wohnung
□ keine Veränderung
□ Umzug in die Stadt
□ Haus/Wohnung renoviert

Copyrighted material

Geschlecht

□ Frau □ Mann

30. Wie hoch war Ihr Verdienst in der der Region Konin im Jahr 2005 (PLN pro Monat)?

□ < 250 □ 251–500 □ 501–750

□ 751–1000 □ 1001–1250 □ > 1251

31. Hat sich Ihr Einkommen in der Region Konin seit 2005 geändert?

☐ ja ☐ nein

Copyrighted material

Leitfaden für die Interviews mit Experten

I. Fragen zur Analyse und Bewertung der sozialen und ökonomischen Situation in der Region Konin

1. Wie sieht die soziale und wirtschaftliche Situation aus und wie bewerten Sie diese?
2. Wie schätzen Sie die Einkommenssituation ein?
3. Wie schätzen Sie den Lebensstandard ein?
4. Gibt es nach Ihrer Meinung eine Zunahme der Arbeitsmigration in der Region Konin nach dem Beitritt Polens zur EU?
5. Wie zeigt sich diese Zunahme?

II. Fragen zu den Folgen der Arbeitsmigration für die Region Konin

6. Wie sehen die Folgen der Arbeitsmigration aus? Wie wird darüber in den Medien berichtet? Wie werden die Folgen in der Öffentlichkeit und in der Politik wahrgenommen?
7. Zu Ihrer Bewertung der Arbeitsmigration:

   Welche positiven und welche negativen Folgen der Arbeitsmigration nehmen Sie für die Region wahr?

   Wie sieht Ihre Gesamtbewertung aus: Sind die Folgen eher positiv oder eher negativ?

(Fragen auch an Nichtmigranten)

8. Kann man die Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten nach verschiedenen Gruppen differenzieren? Welche unterschiedlichen Gruppen gibt es?

Copyrighted material

9. Welche Gruppe fällt am meisten auf? Warum?

10. Welche Berufe sind unter den Arbeitsmigranten vertreten? Wie stark?

(Ökonomische Folgen für die Migranten und ihre Familien)

11. Wofür verwenden die Arbeitsmigranten ihr erspartes Geld?

12. Wenn Sie Arbeitsmigranten mit anderen Bewerbern um einen Arbeitsplatz vergleichen: Wer hat mehr Chancen und warum?

13. Was bringen die Arbeitsmigranten bei ihrer Rückkehr nach Konin mit? Höhere Qualifikation? Fremdsprachenkenntnisse? Neue Verhaltensweisen, z. B. selbstbewussteres Auftreten, mehr Interesse und Offenheit für ...?

(Soziale und räumliche Folgen für die Migranten und ihre Familien)

14. Welche Auswirkungen hat die Arbeitsmigration auf das Familienleben?

15. Welche Vor- und Nachteile der Arbeitsmigration für die Arbeitsmigranten und ihre Familien können Sie nennen?

III. Fragen zur weiteren Entwicklung der Arbeitsmigration:

16. Sollte die Arbeitsmigration gestoppt werden, weil sie ein Problem geworden ist? Kann man sie stoppen? Wenn ja: Wie?

17. Wie müsste sich die Region Konin entwickeln, damit keine Arbeitsmigration mehr stattfindet?

Copyrighted material

Leitfaden für die Interviews mit Migranten

I. Allgemeine Fragen zur saisonalen Arbeitsmigration

1. Wann sind Sie zum ersten Mal ausgereist? Reisen Sie jährlich zur Arbeitsmigration aus? Wie lange dauerten durchschnittlich ihre bisherigen Aufenthalte zur saisonalen Arbeit in Deutschland?
2. Warum sind Sie das erste Mal ausgereist? Mit wem sind Sie eventuell gemeinsam ausgereist?
3. Warum haben Sie sich für die saisonale Arbeit in Deutschland entschieden?
4. War die Migration die einzige Möglichkeit, um Ihre Probleme zu lösen? Wenn ja, warum?
5. Wie sah der Aufenthalt aus (Arbeits- und Wohnverhältnisse)? Mit wem haben Sie dort zusammengearbeitet und -gelebt?

II. Fragen nach den Folgen der saisonalen Arbeitsmigration

(ökonomische Folgen)

6. Wie sehr hat sich Ihre finanzielle Situation verbessert? Wie zeigt sich das? Wofür wurde das ersparte Geld ausgegeben?
7. Hat die saisonale Arbeitsmigration Ihnen bei der Arbeitssuche in der Region Konin geholfen, oder denken Sie, dass sie Ihnen dabei helfen wird? Falls ja, warum? (Frage nach Qualifikationen)

Copyrighted material

8. Haben Sie ein eigenes Unternehmen gegründet oder haben Sie es vor?

(*soziale und räumliche Folgen*)

9. Ist Ihr Lebenspartner gemeinsam mit Ihnen ausgereist? Wenn nicht, aus welchen Gründen?

10. Hat die saisonale Arbeit in Deutschland bei der Entscheidung für Verlobung, Ehe, Kinder eine Rolle gespielt?

11. Haben Sie während der saisonalen Arbeitsmigration jemanden kennengelernt, den Sie vielleicht wiedersehen möchten oder werden (privat)?

12. Haben Sie Kinder? Von wem wurden die Kinder während Ihrer Abwesenheit versorgt?

13. Wie hat Ihre Abwesenheit Ihre Kinder beeinflusst? (Fühlten sie sich einsam, wie sahen die Begrüßung und die ersten Kontakten nach der Rückkehr aus, gab es Auswirkungen auf die Schulnoten etc.?)

14. Wie haben Sie mit Ihrer Familie Kontakt gehalten und wie oft? War dieser Kontakt mit der Familie nötig und warum?

15. Hat sich nach der Rückkehr Ihre Beziehung zur Familie und zu Freunden verändert? Können Sie beschreiben, wie Sie sich nach der Rückkehr zu Hause fühlten, welche Unterschiede zu vorher bestanden?

16. Hat die Ausreise Ihre Einstellung zu sich selbst beeinflusst? Wenn ja, wie? (Frage nach dem Selbstbewusstsein) Was könnte der Grund dafür sein?

17. Möchten Sie wieder zur saisonalen Arbeit ausreisen und warum?

Copyrighted material

18. Möchten Sie langfristig mit der ganzen Familien ausreisen und warum?

19. Haben Sie schon aufgrund der saisonalen Arbeitsmigration Ihren Wohnsitz geändert, oder haben Sie das vor?

20. Haben Sie schon aufgrund der saisonalen Arbeitsmigration Ihr Haus renoviert/modernisiert, oder haben Sie das vor? (auch Anschaffung von Internet, Verbesserung der Infrastruktur etc.)

III. Fragen zur weiteren Entwicklung der Arbeitsmigration

21. Sollte die Arbeitsmigration gestoppt werden, weil sie ein Problem geworden ist? Ist die saisonale Arbeitsmigration für Sie eine Belastung? Kann man sie stoppen?

22. Wie müsste sich die Region Konin entwickeln, damit keine Arbeitsmigration mehr stattfindet? Was müsste geschehen, welche Voraussetzungen bräuchte es, damit Sie nicht mehr an saisonale Arbeitsmigration denken?

IV. Fragen zur Analyse und Bewertung der sozialen und ökonomischen Situation der saisonalen Arbeitsmigranten und ihrer Familie

23. In welchem Bereich befindet sich Ihr Einkommen (PLN pro Monat)?

    (< 500, 501–1000, 1001–1500,1501–2000, > 2000)

24. Wie schätzen Sie Ihren Lebensstandard ein, z. B. im Vergleich zu anderen Haushalten?

Copyrighted material

Leitfaden für die Interviews mit Nichtmigranten

I. Allgemeine Fragen

1. Beschreiben Sie bitte die allgemeine sozioökonomische Situation Ihres Wohnorts. Hat ihr Wohnort die Chance, künftig bessere Lebensbedingungen anzubieten?
2. Wie ist Ihr Lebensstandard? Können Sie ihn im Vergleich zu dem anderer Bewohner des Ortes beschreiben, und auch im Vergleich zum Lebensstandard der Migranten?
3. Warum haben Sie sich nicht für eine saisonale Arbeitsmigration entschieden? Hatten Sie jemals vor auszureisen?
4. Haben Sie vor, zu saisonaler Arbeit nach Deutschland auszureisen? Wenn Sie sich dafür entscheiden würden, was wäre dann die Motivation? (Familie, Einkommen, Bekannte, Verlust der Arbeit, Lust auf Abenteuer)

II. Frage zu den Folgen der saisonalen Arbeitsmigration

5. Ist jemand aus Ihrem engeren Lebensumfeld zur saisonalen Arbeitsmigration nach Deutschland ausgereist? (Familienmitglied, Freund, Nachbar)

(Falls jemand aus der Familie zur saisonale Arbeitsmigration gefahren ist:)

6. Wer aus Ihrer Familie ist ausgereist und warum?
7. War das eine Entscheidung, die in Absprache mit der ganzen Familie getroffen wurde? Wie sah der Entscheidungsprozess aus?

Copyrighted material

8. Wie haben sie die Abwesenheit der Migranten erlebt? Können Sie den Verlauf beschreiben, gab es Unterschiede zwischen der ersten Zeit und späteren Phasen?

9. Wie haben Ihre gemeinsamen Kinder die Zeit erlebt (*falls es sich bei dem Migranten um den/die Ehepartner/in handelt*)?

10. Was ist Ihnen nach der Rückkehr aufgefallen? Wie fiel die Begrüßung aus, wie war die erste Zeit danach und die spätere Entwicklung? Haben Sie sich anders verhalten als vor der Abreise?

11. Was finden Sie positiv/negativ bei der saisonalen Arbeitsmigration? Welche Vorteile/Nachteile können Sie nennen?

(Fragen an alle befragten Nichtmigranten)

12. Welche Folgen hat so eine Ausreise für die Familie, die in der Region zurückbleibt (Kinder, Lebenspartner)? Wie benehmen sie sich während der Abwesenheit der Migranten? Was fällt auf?

13. Welche Folgen hat das für die Migranten und ihre Familien nach der Rückkehr? Was kann aus dem Verhalten der Migrantenfamilien abgelesen werden?

14. Wie benehmen sich die Migranten nach der Rückkehr? Welche Meinung haben Sie über sie? (Sind sie z. B. netter oder vielleicht arroganter als vorher?)

15. Was hat das für Auswirkungen für die Region bzw. den Wohnort? (Fällt das Fehlen der Migranten auf, bzgl. Ihrer Arbeitskraft, ihrer sozialen Kontakte etc; kommt es zu einer Erhöhung der Preise, schöneren Gebäude etc.)

Copyrighted material

III. Fragen zur weiteren Entwicklung der Arbeitsmigration:

16. Sollte die Arbeitsmigration gestoppt werden, weil sie ein Problem geworden ist? Ist die saisonale Arbeitsmigration eines Familienmitgliedes eine Belastung für Sie? Kann man sie stoppen?

17. Wie müsste sich die Region Konin entwickeln, damit keine Arbeitsmigration mehr stattfindet? Was müsste geschehen, welche Voraussetzungen müssten erfüllt werden, damit Sie nicht mehr an eine saisonale Arbeitmigration denken? Welche Maßnahmen wurden von der Lokalpolitik bzw. der kommunalen Verwaltung und Regierung in Bezug auf die saisonale Arbeitsmigration unternommen?

Copyrighted material

Durchgeführte Interviews mit Experten

Nr.	Ort	Arbeitsort, Funktion
1.	Stadt Konin	Arbeitsamt, Vorsitzender
2.	Stadt Konin	Landratsamt, Vizevorsitzender
3.	Stadt Konin	Schule, Lehrer
4.	Stadt Konin	Praxis, Psychotherapeutin
5.	Stadt Konin	Unternehmen, Besitzer
6.	Stadt Konin	Krankenhaus, Arzt
7.	Stadt Konin	Krankenhaus, Krankenschwester
8.	Stadt Konin	Krankenhaus, Psychologe
9.	Stadt Konin	Bank, Direktor
10.	Stadt Konin	Unternehmen, Besitzer – BWL-Abschluss
11.	Stadt Konin	Unternehmer, Vermittlungsbüro, Mitarbeiterin
12.	Koło	Arbeitsamt, Mitarbeiter
13.	Koło	Stadtamt, Abteilung für Raumplanung
14.	Koło	Unternehmen, Besitzer
15.	Koło	Unternehmen, Besitzer
16.	Koło	Stadtamt, Abteilung für Arbeit
17.	Koło	Unternehmen, Mitarbeiter
18.	Słupca	Stadtsamt, Abteilung für Arbeit
19.	Słupca	Stadtamt, Beamter
20.	Słupca	Schule, Lehrer
21.	Słupca	Praxis, Psychotherapeutin
22.	Słupca	Unternehmen, Transportfirma, Besitzer
23.	Konin	Unternehmen, Besitzer
24.	Konin	Schule, Lehrer
25.	Konin	Soltys (deutsch: Schultheiß)
26.	Konin	Soltys (deutsch: Schultheiß)
27.	Konin	Unternehmen, Besitzer
28.	Turek	Krankenhaus, Krankenschwester
29.	Turek	Krankenhaus, Arzt
30.	Turek	Schule, Lehrer
31.	Turek	Unternehmen, Besitzer, Baufirma
32.	Posen	Adam Mickiewicz Universität, Professor
33.	Warschau	Praxis, Psychotherapeutin
34.	Warschau	Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik
35.	Warschau	Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik
36.	Bonn	ZAV

Copyrighted material

Durchgeführte Interviews mit Migranten

Nr.	Kreis	Geschlecht/ Alter	Beruf im Wohnort/Arbeit im Ausland
1.	Konin	Mann/54	Bauer/Landwirtschaft
2.	Konin	Mann/31	Arbeitsloser/Landwirtschaft
3.	Konin	Mann/36	Arbeitsloser/Landwirtschaft
4.	Konin	Mann/27	Arbeitsloser/Landwirtschaft
5.	Konin	Mann/27	Bauer/Landwirtschaft
6.	Konin	Mann/31	Bauarbeiter/Bauarbeiter
7.	Konin	Mann/19	Bauer/Landwirtschaft
8.	Konin	Mann/33	Arbeitsloser/Landwirtschaft
9.	Konin	Mann/21	Arbeitsloser/Landwirtschaft
10.	Turek	Mann/27	Arbeitsloser/Landwirtschaft
11.	Konin	Mann/19	Schüler/Landwirtschaft
12.	Konin	Mann/31	Bauarbeiter/Bauarbeiter
13.	Słupca	Frau/23	Arbeitsloser/Landwirtschaft
14.	Konin	Mann/31	Bauer/Landwirtschaft
15.	Konin	Mann/37	Arbeitsloser/Landwirtschaft
16.	Konin	Mann/28	Bauer/Landwirtschaft
17.	Konin	Mann/26	Arbeitsloser/Landwirtschaft
18.	Konin	Frau/36	Hausfrau/Landwirtschaft
19.	Konin	Mann/42	Arbeitsloser/Landwirtschaft
20.	Konin	Frau/29	Studentin/Landwirtschaft
21.	Konin	Frau/41	Putzfrau/Landwirtschaft
22.	Konin	Mann/23	Bauer/Landwirtschaft
23.	Koło	Frau/37	Arbeitsloser/Landwirtschaft
24.	Koło	Mann/36	Bauarbeiter/Bauarbeiter
25.	Konin	Frau/19	Verkäuferin/Landwirtschaft
26.	Koło	Mann/27	Bauarbeiter/keine
27.	Koło	Mann/30	Arbeitsloser/Landwirtschaft
28.	Koło	Mann/43	Arbeitsloser/Landwirtschaft
29.	Koło	Mann/28	Fahrer/Landwirtschaft
30.	Koło	Mann/24	Arbeitsloser/Landwirtschaft
31.	Koło	Frau/35	Krankenschwester/Altenpflegerin
32.	Koło	Mann/29	Arbeitsloser/Landwirtschaft
33.	Koło	Mann/31	Arbeitsloser/Landwirtschaft
34.	Koło	Frau/33	Bibliothekarin/Landwirtschaft
35.	Słupca	Mann/34	Arbeitsloser/Landwirtschaft
36.	Słupca	Mann/39	Arbeitsloser/Landwirtschaft

Copyrighted material

37.	Słupca	Mann/23	Bauer/Landwirtschaft
38.	Słupca	Frau/24	Verkäuferin/Landwirtschaft
39.	Słupca	Frau/43	Putzfrau/Landwirtschaft
40.	Słupca	Mann/21	Arbeitsloser/Landwirtschaft
41.	Słupca	Mann/46	Bauarbeiter/Bauarbeiter
42.	Słupca	Frau/31	Hausfrau/Landwirtschaft
43.	Słupca	Frau/56	Bauerin/Haushälterin
44.	Słupca	Frau/24	Verkäuferin/Landwirtschaft
45.	Słupca	Mann/20	Arbeitsloser/Landwirtschaft
46.	S. Konin	Frau/49	Verkäuferin/Landwirtschaft
47.	S. Konin	Mann/19	Arbeitsloser/Landwirtschaft
48.	Turek	Frau/24	Hausfrau/Landwirtschaft
49.	Stadt Konin	Frau/51	Rentenempfängerin/Landwirtschaft
50.	Stadt Konin	Frau/30	Musikerin/Musikerin
51.	Stadt Konin	Frau/41	Arbeitsloser/Landwirtschaft
52.	Stadt Konin	Mann/38	Automechaniker/Landwirtschaft
53.	Stadt Konin	Frau/31	Bäckerei/Landwirtschaft
54.	Stadt Konin	Mann/23	Arbeitsloser/Landwirtschaft
55.	Turek	Mann/34	Bauarbeiter/Bauarbeiter
56.	Turek	Mann/41	Automechaniker/Bauarbeiter
57.	Turek	Frau/58	Bauer/Landwirtschaft
58.	Turek	Mann/58	Bauer/Landwirtschaft
59.	Turek	Frau/20	Arbeitsloser/Landwirtschaft
60.	Turek	Frau/26	Studentin/Kellnerin
61.	Turek	Frau/41	Bauerin/Landwirtschaft
62.	Konin	Mann/51	Bauer/Landwirtschaft

Copyrighted material

Durchgeführte Interviews mit Nichtmigranten

Nr.	Kreis	Bezug zu einem/r Migranten/in
1.	Konin	Nachbarin
2.	Konin	Großmutter
3.	Konin	Mutter
4.	Konin	Bekannter
5.	Konin	Nachbar
6.	Konin	Ehefrau
7.	Konin	Bekannter
8.	Konin	Nachbar
9.	Konin	Mutter
10.	Koło	Bekannter
11.	Koło	Nachbar
12.	Koło	Mutter
13.	Koło	Nachbar
14.	Koło	Tochter
15.	Słupca	Frau
16.	Słupca	Nachbarin
17.	Słupca	Bekannte
18.	Stadt Konin	Sohn
19.	Stadt Konin	Ehefrau
20.	Stadt Konin	Nachbar
21.	Turek	Nachbar
22.	Turek	Bekannter
23.	Turek	Tochter

Copyrighted material

Räumliche Veränderungen in ländlichen Gebieten, die auf das Engagement und die Finanzierung durch saisonale Arbeitsmigranten zurückgehen, veranschaulicht anhand von Fotos

Copyrighted material

Foto 1:
Unterschiede zwischen den Häusern von saisonalen Arbeitsmigranten und den Gebäuden der im Dorf verbliebenen Bewohner (siehe auch die Satellitenantenne)

Fotografie: Marta Grochowska 2010.

Foto 2:
Unterschiede zwischen den Häusern von saisonalen Arbeitsmigranten und den Gebäuden der im Dorf verbliebenen Bewohner

Fotografie: Marta Grochowska 2010.

Copyrighted material

Foto 3:
Fälle, in denen die saisonalen Migranten ein Haus neben dem Haus der Eltern auf demselben Grundstück gebaut haben

Fotografie: Marta Grochowska 2010.

Foto 4:
Fälle, in denen die saisonalen Migranten ein Haus neben dem Haus der Eltern auf demselben Grundstück gebaut haben

Fotografie: Marta Grochowska 2010.

Copyrighted material

Foto 5:
Hinzufügen einer neuen Etage auf bereits vorhandenen Häusern.

Fotografie: Marta Grochowska 2010.

Foto 6:
Hinzufügen einer neuen Etage auf bereits vorhandenen Häusern.

Fotografie: Marta Grochowska 2010.

Copyrighted material

Copyrighted material

Literatur

ADAMS, R. H. (1993): The economic and demographic determinants of international migration in rural Egypt. In: The Journal od Development Studies. Nr. 30.

ALBERT, A. (1989): Najnowsza historia Polski 1918–1980, Polonia, London.

AMIN, S. (ed.) (1974): Modern Migration in Western Africa. Oxford University Press. London.

ANGENENDT, S. (1992): Ausländerforschung in Frankreich und der Bundesrepublik Deutschland. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und inhaltliche Entwicklung eines aktuellen Forschungsbereichs. Campus Verlag. Frankfurt – New York.

ANISIEWICZ, J. (2000): Sezonowe migracje zarobkowe do Niemiec z woj. chełmowskiego w roku 1998. In: RAJKIEWICZ, A. (Hrsg.): Zewnętrzne migracje zarobkowe we współczesnej Polsce. Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna. Włocławek.

AUGUSTIAŃSKI, J. (2005): Migracja zarobkowa z Regionu Konińskiego po 1 maja 2004. In: Rocznik Koniński.

BADE K./MÜNZ R. (2002): Migrationsreport 2002. Fakten-Analysen-Perspektiven. Campus Verlag. Berlin.

BADOWSKI, I./LATUCH M. (1996): Czasowe przebywanie Polaków za granicą jako element migracji międzynarodowych. Sprawy Międzynarodowe, Nr. 9.

Copyrighted material

BAKKER, E. (1998): Saisonarbeit in Deutschland: Diskussionen, Gesetze und Regelungen im Gartenbereich. Institut für Rechtssociologie. Nijmegen.

BARTON, A./LAZARSFELD, P. (1955/1984): Einige Funktionen von qualitativer Analyse in der Sozialforschung. In: HOPF, C. /WEINGARTEN, F. (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung. Stuttgart, S. 41–89.

BAUER, T./ZIMMERMANN K. F. (1995): Modelling International Migration: Economic and Econometric Issues. In: VAN der ERF, R./HEERING, L. (Hrsg). Causes of International Migration, ECSC-EC-EAEC. Brussels.

BECKER, J./HELLER, W. (2006): Ausländische Saisonarbeit in Deutschland. In: Leibniz-Institut für Länderkunde (Hrsg.): Nationalatlas Bundesrepublik Deutschland. Arbeit und Lebensstil. München.

BECKER, J. (2003): Migration ohne Integration? Temporäre Arbeitsmigration polnischer Saisonarbeiter nach Deutschland. In: SWIACZNY, F./ HAUG S. (Hrsg.) 2003: Migration, Integration, Minderheiten. Neuere interdisziplinäre Forschungsergebnisse. Wiesbaden (= Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Heft 107). S. 7–16.

BECKER J. (2003): Spargelstecher, Rübenzieher, Erdbeerpflücker – polnische Saisonarbeiter in Deutschland. In: Geographie aktuell 4/2003.

BECKER, J./HELLER W. (2002): Polnische Saisonarbeiter in der Bundesrepublik Deutschland. Politische und ökonomische Bedingungen eines spezifischen temporären Arbeitsmigrationssystems. In: Berichte zur deutschen Landeskunde 76/1, S. 71–87.

Copyrighted material

BECKER, J. (2010): Erdbeerpflücker, Spargelstecher, Erntehelfer. Polnische Saisonarbeiter in Deutschland – temporäre Arbeitsmigration im neuen Europa. Bielfeld.

BENDER, S./SEIFERT. W. (1997): Die Auswirkungen der Globalisierung auf die lokalen Arbeitsmärkte für Zuwanderer in Deutschland. In: Demographie Aktuell, Nr. 11.

BESHER, J. (1967): Population Processes in Social System. The Free Press. New York.

BHAGWATI, J. (1964): The pure theory of international trade: A survey. In: The Economic Journal, Nr. 293.

BIERMANN, R. (1992): Migration aus Osteuropa und dem Maghreb. „Aus Politik und Zeitgeschichte". Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament" nr 9/1992, S. 30–31.

BLOSSFELD, H. P./MAYER K. U. (1988): Labour market segmentation in the Federal Republic of Germany: An empirical study of segmentation theories from a life course perspective. In: European Sociological Review, Nr. 4.

BOMMES, M. (2002): Migration, Raum und Netzwerke. Über den Bedarf einer gesellschaftstheoretischen Einbettung der transnationalen Migrationsforschung. In: OLTMER, J. (Hg.): Migrationsforschung und Interkulturelle Studien. Osnabrück (= IMIS-Schriften 11). S. 91–105.

BORJAS, G. (1989): Economic theory and international migration. In: International Migration Review, Nr. 23.

BORJAS, G. (1994): The economics of migration. In: Journal of Economic Literature, Nr. 32.

BÖS, M. (1997): Migration als Problem offener Gesellschaften. Leske u. Budrich. Opladen.

Copyrighted material

BOYD, M. (1989): Family and personal networks in inter-national migration: Recent developments and new agendas. In: International Migration Review, Nr. 23 (3).

BURDA, M. (1993): The Determinants of East-West German Migration: Some First Results. European Economic Review Papers and Proceedings.

BÜRKNER, H. J./HELLER, W. (2008): Theoretische Ansätze zur Erklärung internationaler Arbeitsmigration und ihr Beitrag zur Diskussion globaler Verflechtungen. In: SCHAMP, E. W. (Hrsg.): Globale Verflechtungen. Köln, (= Band 9 des Handbuchs des Geographieunterrichts, hrsg. von KÖCK, H.; Aulis Verlag Deubner & Co KG), S. 37–48

BURT, R. (2000): The Network Structure of Social Capital. In: SUTTON, R./STAW, B. (Eds.): Reserach in Organizational Behaviour. Greenwich CT, S. 1–83.

BUSZKO, J. (1986): Historia Polskie 1864–1948. PWN. Warschau.

CAIN, G. (1975): The challenge of dual and radical theories of the labor market to orthodox theory. In: American Economic Review, Nr. 65.

CARO, L. (1913): Emigracja polska. Biblioteka Słuchaczy Prawa. Lwów.

CHIES, L. (1994): Das Migrationsproblem in der Europäischen Gemeinschaften. Theoretische und empirische Analyse der Bestimmungsfaktoren und Folgen internationaler Arbeitskräftewanderungen. Peter Lang Europäischer Verlag der Wissenschaften. Frankfurt am Main.

Copyrighted material

CHIROT, D./HALL, T. (1982): World-system theory. In: Annual Review of Sociology, Nr. 8

CHMIELEWSKI, R. (1999): Rozwój województwa konińskiego do roku 2010 w ujęciu ekspertów japońskich. In: Rocznik Koniński. Konin.

CIEŚLIŃSKA, B. (1992): Przyczyny i skutki wyjazdów zagranicznych Polaków (w świetle badania ankietowego mieszkańców północno-wschodniej Polski). In: Pogranicze. Studia Społeczne, Vol. II, Białystok

COLEMAN, J. S. (1988): Social capital in the creation of human capital. In: American Journal of Sociology, Nr. 94.

CYRUS, N. (1995): Polnische Pendler/innen in Berlin. Bestandsaufnahme der rechtlichen und sozialen Lagen polnischer Staatsangehöriger in Berlin mit unsicherem, befristetem oder ohne Aufenthaltsstatus. Bericht für die Ausländerbeauftragte des Senats von Berlin auf Grundlage von Expertenbefragungen. Berlin.

CYRUS, N. (1998): Die aktuelle Zuwanderung aus Polen nach Berlin. Darstellung anhand einer analytisch-idealtypichen Kategorisierung der Zuwanderer. In: KAPPHAN, A. (Hrsg.): Paris – Berlin. Formen und Folgen der Migration. Berlin (= Working Paper Nr. 4). S. 34–47. Abrufbar über http: //www.polskarada.de/systema/htm (am 18.11.1999).

CYRUS, N. (1998): Zuwanderer aus Polen auf den formellen und informellen Arbeitsmärkten in der Bundesrepublik und Berlin. Ein Literaturbericht.

CYRUS, N. (2000): Komplementäre Formen grenzüberschreitender Migration: Einwanderung und Mobilität am Beispiel

Copyrighted material

Polen. In: SCHMALS, K: Migration und Stadt. Entwicklungen– Defizite – Potentiale. Opladen. S. 116–135.

CYRUS, N. (2001a): Wie vor hundert Jahren? Zirkuläre Arbeitsmigration aus Polen in der Bundesrepublik Deutschland. In: PALLASKE, CH. (Hg.): Die Migration von Polen nach Deutschland. Zur Geschichte und Gegenwart eines europäischen Migrationssystems. Baden-Baden (= Schriftenreihe des Instituts für Europäische Regionalforschungen, Bd. 7). S. 185–203.

CYRUS, N. (2001b): Die befristete Beschäftigung von Arbeitsmigranten aus Polen. In: BLASCHKE, J. (Hg.): Ost-West-Migration. Perspektiven der Migrationspolitik in Europa. Berlin. S. 57–78.

CYRUS, N. (2005): Menschenhandel und Arbeitsausbeutung in Deutschland. Sonderaktionsprogramm zur Bekämpfung der Zwangsarbeit. Internationale Arbeitsorganisation. Genf.

DA VANZO, J. (1981): Microeconomic Approaches to Studying Migration Decision. In: DE JONG, G./ GARDNER, R. (Hrsg.). Migration Decision Making. Multidisciplinary Approaches to Microlevel Studies in Developed and Developing Countries. Pergamon Press. New York.

DE JONG, G./FAWCETT, J. (1981): Motivations for Migration: An Assessment and a Value-Expectancy Research Model; In: DE JONG, G. /GARDNER, R. (Hrsg.): Migration Decision Making. Multidisciplinary Approaches to Microlevel Studies in Developed and Developping Countries, New York: Pergamon, S.13–58.

Copyrighted material

DE JONG, G./RICHTER, K./ISARABHAKDI P. (1996): Gender, values, and intentions to move in rural Thailand. In: International Migration Review. Nr. 30.

DIETZ, F. (1987): Entwicklung und Struktur der beschäftigten ausländischen Arbeitsnehmer in der Bundesrepublik Deutschland – Ein Vergleich zwischen Ausländer und Deutschen. In: HÖNEKOPP, E. (Hrsg.) Aspekte der Ausländerbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland. Beitrag AB 114. Nürnberg.

DOERINGER, P. B./PIORE, M. (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Heath. Lexington.

DOMARADZKA, E. (2000): Przestrzenne kierunki przepływu i struktura demograficznoekonomiczna pracowników sezonowych z Polski zatrudnionych w RFN w 1998 roku. In: RAJKIEWICZ, A. (HRSG.) Zewnętrzne migracje zarobkowe we współczesnej Polsce. Wybrane zagadnienia Włocławek–Warszawa: Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna, IPISS. S. 203–216.

DZIEWOŃSKI, K./MALISZ, B. (1978): Przekształcenia przestrzenno -gospodarcze struktury kraju. PWN Warszawa.

ESPINOZA, K./MASSEY, D. (1999): Undocumented Migration and the Quanity and Quality of Social Capital. In: PRIES, L. (Hrsg.) Migration and Transnational Social Spaces. Ashgate. Aldershot.

ETHIER, W. (1985): International trade and labor migration. In: American Economic Review, Nr. 75 (4).

ETHIER, W. (1986): The Multinational Firm, In: Quarterly Journal of Economies, Vol. 101, S. 805–833.

Copyrighted material

FAIST, T. (1997a): The Crucial Meso-Level, In: HAMMAR, T./ BROCHMANN, G./TAMAS, K./FAIST, T. (Hrsg) International Migration, Immobility and Development. Multidisciplinary Perspectives. Berg. Oxford.

FAIST, T. (1997b): From Common Questions to Commoc Concepts. In: HAMMAR, T./BROCHMANN, G./TAMAS, K./FAIST, T. (Hrsg.) International Migration, Immobility and Development. Multidisciplinary Perspectives. Berg. Oxford.

FAIST, T. (2000): The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces. Clarendon Press Oxford.

FAIST, T./OFFE, K./SIEVEKING, K: (1997): Die Beschäftigung von Werkvertragsarbeitsnehmern in der Bundesrepublik Deutschland. Rechtliche Regulierung und politische Konflikte, Zentrum für Sozialpolitik, Bremen.

FASSMAN, H./KOHLBACHER, J./REEGER, U. (1995): Die „neue Zuwanderung" aus Ostmitteleuropa – eine empirische Analyse am Beispiel der Polen in Österreich. ISR. Wien.

FASSMANN, H. (1998): Auswanderung aus Polen – Polen im Ausland. In: Geographische Rundschau 50/1. S. 18–23.

FASSMANN, H. (2002): Transnationale Mobilität: Empirische Befunde und theoretische Überlegungen. In. Leviathan 30/3. S. 345–359.

FAWCETT, J./ DE JONG, G. (1982): Reasons for Moving and Migration Behaviour. In: National Surveys, Guidelines for Analyses. United Nations. New York.

Copyrighted material

FIELDING, A. (1993): Mass Migration and Economic Restructuring. The Legacy and the Future. In: KING, R. (Hrsg.) Mass Migration in Europe. Belhaven Press. London.

FISCHER, P./MARTIN, R./STRAUBHAAR, T. (1997): Schould I Stay or Schould I Go? In: HAMMAR, T./BROCHMANN, G./ TAMAS, K./FAIST T. (Hrsg.) International Migration, Immobility and Development. Multidisciplinary Perspectives. Berg. Oxford.

FISHER, R. A./YATES, F. (1948): Statistical tables for biological, agricultural and medical research (3rd ed.). London.

FLICK, U. et. al. (Hrsg.) (2007): Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch.

FREJKA, T./OKÓLSKI, M./SWORD, K. (Hg.) (1998): In-Depth Studies on Migration in Central and Eastern Europe: The Case of Poland. New York, Geneva (= Economic Studies No. 11).

GERDES, G. (2000): Bedeutung der Arbeitskräftewanderung aus Mittel- und Osteuropa für den deutschen Agrarsektor. Kiel.

GOLINOWSKA, S. (2000): Potencjał migracyjny z Polski. Fakty i mity. Polityka społeczna, Nr. 5–6.

GÓRNY, A. (2005): Wybrane zagadnienia podejścia jakościowego w badaniach nad migracjami.Przegląd polonijny.

GÓRNY, A./KACZMARCZYK, P. (2003): Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych. Warszawa

GRZYMAŁA-KOZŁOWSKA, A. (2001): Polscy nielegalni pracownicy w Belgii. Warschau.

Copyrighted material

GUES, F. (1984): Die geteilte Familie. Auswirkungen des Wanderungsprozesses auf die Familiendynamik. Verlagsgesellschaft Gesundheit. Berlin.

GURAK, D. T./CASES, F. (1992): Migration Networks and the Shaping of Migration Systems. In: KRITZ, M. M./ LIM, L. L., ZLOTNIK, H. (Hrsg.): International Migration Systems. Clarendon Press. Oxford.

HABERKORN, G. (1981): The Migration Decision Making Process: Some Social-Psychological Considerations. In: DE JONG, G./GARDNER, R. (Hrsg.) Migration Decision Making. Multidisciplinary Appoaches to Microlevel Studies in Developed and Developing Countries. Pergamon Press. New York.

HARBISON, S. F. (1981): Family Structure and Family Strategy in Migration Decision Making. In: DE JONG, G./GARDNER, R. W. (Hrsg) Migration Decision Making. Multidisciplinary Approaches to Microlevel Studies in Developed and Developing Countries. Pergamon Press. New York.

HECKSCHER, E. F. (1949): The Effect of Foreign Trade on the Distribution of National Income. In: ELLIS, H./METZLER, A. (Hrsg.) Readings in the Theory of International Trade. Blackiston. Philadelphia.

HEFFNER, K. (1998): Wpływ przyjazdów z Niemiec i podejmowania pracy w RFN na sytucje społeczno-gospodarczą woj. Opolskiego. Instytut Śląski. Opole.

HEFFNER, K./SOLGA, B. (1999): Praca w RFN I migracje polsko-niemieckie a rozwój regionalny Śląska Opolskiego. Opole: Stowarzyszenie Instytut Śląski, Instytut Śląski.

Copyrighted material

HELLER, W. (1999a): Sozioökonomische Aspekte der Transformation im ländlichen Raum Ostmitteleuropas: Die Landwirtschaft Rumäniens als Beispiel. In: Mainzer Kontaktstudium Geographie, 1999, Band 5. S. 47–67.

HELLER, W. (1999b): Innenansichten aus dem postsozialistischen Rumänien. Sozioökonomische Transformation, Migration und Entwicklungsperspektiven im ländlichen Raum. Berlin.

HELLER, W. (2006): Demographie, Migration und räumliche Entwicklung. In: KAHL, T./METZELTIN, M./UNGUREANU, M.-R. (Hrsg.): Rumänien. Wien 2006, S.40–62. (=Österreich. Osthefte, 48).

HELLER, W. (2009): Heimat - ein selbstverständlicher Begriff? In: Schönere Heimat. Zeitschrift des Bayerischen Landesvereins für Heimatpflege e.V., München. S. 3–10.

HELLER, W./BÜRKNER, H. J. (1995): Bisher vernachlässigte theoretische Ansätze zur Erklärung der internationalen Arbeitsmigration). In: Erfurter Geographische Studien, 1995, 3, S. 175–176 (= GANS, P./KEMPER, F. J. (Hrsg.): Mobilität und Migration in Deutschland. Erfurt 1995).

HERBERT, U. (1986): Geschichte der Ausländerbeschäftigung in Deutschland 1880 bis 1980. Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter. Berlin, Bonn.

HERBERT, U. (2001): Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland. Saisonarbeiter. Zwangsarbeiter, Gastarbeiter, Flüchtlinge. Verlag C. H. Beck. München.

HICKS, J. (1932): The Theory of Wages. Macmillan. London.

Copyrighted material

HIRSZFELD, Z. (2001): Generowanie i alokacja środków pieniężnych migrantów. In: JAŻWIŃSKA, OKÓLSKI (Hrsg.): Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu. Wydawnictwo Naukowe Scholar. Warschau.

HIRSZFELD, Z./KACZMARCZYK, P. (1999): Ekonomiczne i społeczne skutki migracji na poziomie mikrospołecznym. In: ISS Working Papers, Serie: Prace Migracyjne, Nr. 21.

HOFFMANN-NOVOTNY, H. J. (1970): Migration. Ein Beitrag zu einer soziologischen Erklärung. Enke. Stuttgart.

HOFFMANN-NOVOTNY, H. J. (1973): Soziologie des Fremdenarbeiterproblems. Eine theoretische und empirische Analyse am Beispiel der Schweiz. Enke. Stuttgart.

HOFFMAN-NOVOTNY, H. J. (1981): A sociological Approach Toward a General Theory of Migration. In: KRITZ, M. M./ KEELY, Ch. B./TOMASI, S. M. (Hrsg.) Global Trends in Migration. Theory and Research on International Population Movements. The Center of Migration Studies. New York.

HOLZER, J. Z. (1999). Demografia. PWE, Warschau, S. 288-290.

HÖNEKOPP, E. (1996): Labour Migration to Germany from Central and Eastern Europe – old and new Trends. Nürnberg (= IAB Labour Market Research Topics 23).

HÖNEKOPP, E. (1997): The new labor migration as an instrument of German foreign policy. In: MÜNZ, R./ WEINER, M. (Hrsg.): Migrans, refugees, and foreign policy: U.S. and German policies toward countries of origin. Providence. S. 165-181.

Copyrighted material

HÖNEKOPP, E. (1999): Migranten aus Osteuropa. In: Ausländer in Deutschland 1. S. 1–4.

HÖNEKOPP, E./KRANZUSCH, P. (1997): Arbeitssituation und Erfahrungen polnischer Grenz- und Saisonarbeiter in Deutschland. Generelle Entwicklung der Arbeitskräftewanderung zwischen Polen und Deutschland. In: HÖHNER, D. (Hrsg.) Grenzüberschreitende Beschäftigung. Die Situation ausländischer Arbeitsnehmerinnen und Arbeitsnehmer in Berlin und Brandenburg im Zeichen nationaler – Arbeitsmarktpolitik, europäischer Integration und EU-Osterweiterung. Scripvaz- Verlag. Frankfurt (Oder).

HRYNIEWICZ, J./JAŁOWIECKI, B./MYNC, A. (1992): The Brain Drain in Poland. UW Press. Warszawa

HUNT, J. (2000): Why do people still live in East Germany. In: IZA Discussion Paper. Nr. 123.

IGLICKA, K. (1998): Current Migratory Patterns. In: FREJKA, T./ OKÓLSKI, M./SWORD, K. (Hg.) 1998: In-Depth Studies on Migration in Central and Eastern Europe: The Case of Poland. New York, Geneva (= Economic Studies No. 11). S. 57–68.

IGLICKA, K. (2000): Migration movements from and into Poland in the light of the East-West European migration. Warszawa (= Prace migracyjne, No 33).

IGLICKA, K. (2001): Poland`s Post-War Dynamic of Migration. Aldershot u.a.

IGLICKA, K. (2003): Zarządzanie migracją. Przypadek i doświadczenia Polski w odniesieniu do dyrektywy Unii Europejskiej. Warschau.

Copyrighted material

IGLICKA, K./JAŻWIŃSKA, E./OKÓLSKI M. (1996): Współczesne migracje zagraniczne ludności Polski – badania etnosondażowe. In: Studia Demograficzne, Nr 126 (4).

IGLICKA, K. (2004): Priorytety i kierunki rozwoju polskiej polityki migracyjnej. KPZK Warschau.

IGLICKA, K. (1995): Migracje zagraniczne w świetle najnowszych ujęć teoretycznych. Studia Demograficzne No 3,1995.

JANSEN, D. (2000): Netzwerke und soziales Kapital: Methoden zur Analyse struktureller Einbettung. In: WEYER, J. (Hrsg.): Soziale Netzwerke: Konzepte und Methoden der sozialwissenschaftlichen Netzwerkforschung. München, Wien, S. 35–62.

JAŻWIŃSKA, E. (2004): Mobilność zawodowa i terytorialna pracowników sezonowych. Warschau.

JAŻWIŃSKA, E./ŁUKOWSKI, W./OKÓLSKI M. (1997): Przyczyny i konsekwencje emigracji z Polski. Warschau.

JAŻWIŃSKA, E./ŁUKOWSKI, W./OKÓLSKI, M. (1997): Przyczyny i konsekwencje emigracji z Polski. In: ISS Working Papers. Serie: Prace Migracyjne, Nr. 7.

JAŻWIŃSKA E./OKÓLSKI, M. (Hrsg.) (1996): Causes and Consequences of Migration in Central and Eastern Europe. Podlasie and Slask Opolski: basic trends in 1975 –1994. Warschau.

JAŻWIŃSKA, E./OKÓLSKI, M. (Hrsg.): Ludzie na huśstawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu. Scholar. Warszawa.

Copyrighted material

JOŃCZY, R. (2000): Ekonomiczne konsekwencje i determinanty zagranicznych migracji zarobkowych. Polityka Społeczna, Nr. 5–6. Warszawa.

KACZMARCZYK, P. (2004). Popytowe uwarunkowania migracji zarobkowych: przypadek migracji sezonowych. Warschau.

KACZMAREK, T. (2001): Reforma terytorialno-administracyjna Polski – porównanie z krajami Unii Europejskiej. W: Zróżnicowanie społeczno-gospodarcze w nowym układzie terytorialnym Polski (Hrsg. CZYŻ T.). Biuletyn KPZK PAN, z. 197, S. 131–156.

KACZMAREK, T. (2005): Struktury terytorialno-administracyjne i ich reformy w krajach europejskich. Wydawnictwo Naukowe UAM, seria Geografia Nr 70, S. 390.

KACZMAREK, T. (2006): Die Zusammenarbeit der polnischen Städten und Gemeinden mit Deutschland und anderen europäischen Länder. [W:] Polen und Deutschland – von Nachbarschaft zur Partnerschaft, KACZMAREK, T./ Edin-Kroll, M. (Hrsg.), Adam Mickiewicz Universität Poznań, Georg von Vollmar, Akademie München, Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań, S. 105–116.

KACZMAREK, T. (2006): Nachbar Polen – Grundinformationen über Geographie, Bevölkerung, Staatsaufbau und Wirtschaft. [W:] Polen und Deutschland – von Nachbarschaft zur Partnerschaft, KACZMAREK, T./Edin-Kroll, M. (Hrsg.), Adam Mickiewicz Universität Poznań, Georg von Vollmar Akademie München, Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań, S. 19–28.

KAISER, R. (2002): Homeland making and the territorialization of nationale identity. In: CONVERSI, D. (Ed.): Ethnonationa-

Copyrighted material

lism in the Contemporary World: Walter Connor and the Study of Nationalism. London and New York, S. 229–247.

KÄRGER, K. (1890): Die Sachsengängerei. Auf Grund persönlicher Ermittlungen und statistischer Erhebungen. Verlag von Paul Parey. Berlin.

KEINTZEL, H./CZECH, D. (2000): Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft. ibv. Nr.5

KELLE, U./ ERZBERGER, C. (2007): Quantitative und qualitative Methoden: kein Gegensatz. In: FLICK, U. et al. (Hrsg): Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch. Hamburg, S. 299–309.

KĘPINSKA, E. (2003): Recent Trends in International Migration. Poland 2003. Warschau (= Prace migracyjne, No 52).

KIENAST, E./MARBURGER, H. (1994): Arbeits- und Lebensbedingungen polnischer Arbeitsmigranten in den neuen Bundesländern. In: MARBURGER, H. (Hrsg.): Ost-West-Migration. Lebens- und Arbeitsbedingungen von Migranten aus Osteuropa in den neuen Bundesländern und Berlin. Frankfurt (= Werkstatt-Berichte Nr.6). S. 5–65.

KLENNER, Ch./KLAMMER, U. (2009): Weibliche Familienernährerinnen in West und Ostdeutschland – Wunschmodell oder neue Prekarität? In: Dokumentation der BMFSFJ – Tagung in der Villa Vigoni im Oktober 2008, S. 62 – 84.

KŁOS, B. (2006): Migracja zarobkowa Polaków do krajów UE, Infos Nr 2/2006, Biuro Analiz Sejmowych. Warschau

KOŁODZIEJ, E. (1982): Wychodźstwo zarobkowe z Polski 1918 – 1939. Warszawa: Książka i Wiedza.

Copyrighted material

KOŁODZIEJ, E. (1998): Emigracja z ziem polskich od końca XIX w. do czasów współczesnych, In: A. KOSESKI (red.), Emigracja z ziem polskich w XX w. Pułtusk: Wyższa Szkoła Humanistyczna.

KORCELLI, P. (1996): Die polnische Auswanderung seit 1945. In: FASSMANN, H./MÜNZ, R. (Hrsg.): Migration in Europa. Historische Entwicklung, aktuelle Trends und politische Reaktionen. Frankfurt/M., New York. S. 245–262.

KORCZYŃSKA, J. (1997): Die Reisen polnischer Saisonarbeiter nach Deutschland, Auswertung von Fragebögen. In: HÖHNER, D. (Hrsg.): Grenzüberschreitende Beschäftigung. KOWA Schriftenreihe. Frankfurt (Oder).

KORCZYNSKA, J. (2001): Individuelle Kosten und Nutzen der Saisonarbeit der Polen in Deutschland. Analyse und Ergebnisse einer empirischen Untersuchung 1999/2000. In: PALLASKE, CH. (Hrsg.): Die Migration von Polen nach Deutschland. Zur Geschichte und Gegenwart eines europäischen Migrationssystems. Baden-Baden (= Schriftenreihe des Instituts für Europäische Regionalforschungen, Bd. 7). S. 205–225.

KRASZEWSKI, P. (2003): Typologia migracji, (w:) Migracje – Europa – Polska. Red. BURSZTA, W. J./SERWAŃSKI, J. Posen.

KRZYWICKI, L. (1960): Sachsengängerei. In: Dzieła, T. V: Artykuły i rozprawy 1890–1891. PWN. Warschau.

KUBIAK H./SLANY K. (1999) Migracje, (w:) Encyklopedia socjologii, T.2. Warszawa.

LATUCH, M. (1992): Jeszcze o współczesnej emigracji ludności Polski. Wiadomości Statystyczne, 37, 8, s. 46–47.

Copyrighted material

LATUCH, M. (1994): Repatriacja ludności polskiej w latach 1955–1960 na tle zewnętrznych ruchów wędrówkowych. Polskie Towarzystwo Demograficzne. Warszawa.

LAYARD, R./BLANCHARD O./DORNBUSCH R./KRUGMAN P. (1992): East-West Migration: The Alternatives. The MIT Press. Cambridge (Massachusetts).

LEDERER, H. W. (1997): Migration und Integration in Zahlen. Ein Handbuch, Europäisches Forum für Migrationstudien, Bamberg.

LEE, E. (1966): A theory of migration. In: Demography, Nr. 3.

LEÓN-LEDESMA, M./PIRACHA, M. (2004): International Migration and The Role of Remittances in Eastern Europe. In: International Migration, Vol. 42, 4/ 2004, S. 65–83.

LEWIS, G. J. (1982): Human Migration. A Geographical Perspective. Croom Helm. London.

LEWIS, W. A. (1954): Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. Manchester School of Economic and Social Studies, T. 22.

LEWIS, W. A. (1954): Theory of Economic Growth. Unwin. London.

LINDSTROM, D. P./LAUSTER, N. (2001): Local economic opportunity and the competing risks of internal and U.S. migration in Zucatecas, Mexico. In: International Migration Review. Nr. 35.

MAREK, E. (1992): Auswanderung aus Polen. IPiSS. Warschau.

Copyrighted material

MAREK, E. (1999): Sezonowe zatrudnienie pracowników za granicą. In: RAJKIEWICZ, A. (Hrsg.) Zewnętrzne migracje zarobkowe we współczesnej Polsce. Wybrane zagadnienia. Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna. IPiSS. Włocławek-Warschau.

MARKOWSKA, M. (2000): Migracje zarobkowe w województwie jeleniogórskim. In: RAJKIEWICZ, A. (Hrsg.) Zewnętrzne migracje zarobkowe we współczesnej Polsce. WSH-E we Włocławku, IPiSS w Warszawie. Włocławek.

MARYAŃSKI, A. (1984): Migracje na świecie. Warschau.

MASSEY, D. S. (1990): Social Structure, Household Strategies, and the Cumulative Causation of Migration; in: Population Index, 56, 1, S.3–26.

MASSEY, D. S. (1999a): International Migration at the Dawn of the Twenty-First Century: The Role of the State. In: Population and Development Review, 25 (2), S. 303–322.

MASSEY, D. S. (1999b): Why Does Migration Occur? A Theoretical Synthesis. In: HIRSCHMAN, Ch./KASINITZ, P./ DE WIND, J. (Hrsg.) The Handbook of International Migration: The American Experience. Russell Sage Foundation. New York.

MASSEY, D. S./ALARCÓN, R./DURAND, J./ GONZÁLEZ, H. (1987): Return to Aztlan. The Social Process of International Migration from Western Mexico; Berkeley: University of California Press.

MASSEY, D. S./ARANGO, J./HUGO, G./KOUAOUCI, A./PELLEGRINO, A./TAYLOR, E. (1994): An Evaluation of International Migration Theory: The North American Case; in: Population and Development Review, 20,4, S.699–749.

Copyrighted material

MASSEY, D. S./ARANGO, J./HUGO G./KOUAOUCI, A./PELLEGRINO, A./TAYLOR, E. (1993): Theories of International Migration: A Review and Appraisal. In: Population and Development Review, Nr. 3, S.431-466.

MASSEY, D. S./ARANGO, J./HUGO, G./KOUAOUCI, A./ PELLEGRINO, A./TAYLOR, E. (1999): Worlds in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millennium. Clarendon Press. Oxford.

MASSEY, D. S./ESPAÑA, F. G. (1987): The Social Process of International Migration; in: Science, S. 733-738.

MASSEY, D. S./ESPINOSA, K. E. (1997): What's driving Mexico-U.S. migration? A theoretical, empirical and policy analysis. In: America Journal of Sociology, Nr. 102.

MASSEY, D. S./ZENTENO, R. (2000): A validation of the ethnosurvey: The case of Mexico- U.S. migration. In: International Migration Review, Nr. 34.

MATEJKO, E. (2004): Migracja sezonowa jako strategia działania w kontekście sytuacji na polskim i hiszpańskim rynku pracy. Warschau.

MATUSIAK, W. (2005): Postawy długotrwale bezrobotnych wobec pracy we wschodniej Wielkopolsce. In: Rocznik Koniński. Konin.

MEHRLÄNDER, U. (1996): Neue Formen der Arbeitskräftewanderung: Polnische Werkvertragsarbeiter, Gastarbeiter und Saisonarbeiter. In: MEHRLÄNDER, U./ASCHEBERG, C./ UELFZHOEFFER, J. (Hrsg.) Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland, Forschungsbericht. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Bonn.

Copyrighted material

MEHRLÄNDER, U. (1996): Repräsentativuntersuchung `95: Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland. Teil C: Neue Formen der Arbeitskräftewanderung: Polnische Werkvertragsarbeitnehmer, Gastarbeitnehmer und Saisonarbeiter. In: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) 1996: Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn u. a. (= Sozialforschung 263). S. 595–696. Migrationsbericht 2003, o. J. Migrationsbericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration im Auftrag der Bundesregierung. o. O.

MEHRLÄNDER, U. (1997): Leben und Arbeiten in Deutschland: Soziale Situation polnischer Werkvertragsarbeitnehmer. In: Neue Formen der Arbeitskräftezuwanderung und illegale Beschäftigung. FES, Nr. 76. Bonn.

MEINEFELD, W. (2007): Hypothesen und Vorwissen in der qualitativen Sozialforschung. In: FLICK, U. et al. (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch. Hamburg, S. 265–275.

MIERA, F. (1996): Zuwanderer und Zuwanderinnen aus Polen in Berlin in den 90er Jahren. Thesen über Auswirkung der Migrationspolitiken auf ihre Arbeitsmarktsituation und Netzwerke. WZB. Berlin (discussion paper).

MINCER, J. (1978): Family migration decisions. In: Journal of Political Economy, Nr. 86.

MOROKVASIC, M. (1994): Pendeln Statt Auswandern, Das Beispiel der Polen. In: MOROKVASIC, M./RUDOLPH, H. (Hrsg.)

Copyrighted material

Wanderungsraum Europa. Menschen und Grenzen in Bewegung. Sigma. Berlin.

MÜLLER, Ch. F. (1982): The Economics of Labor Migration. A Behavioral Analysis. Academic Press. London.

MÜNZ, R./OHLIGER, R: (1997): Deutsche Minderheiten in Ostmittel- und Osteuropa, Aussiedler in Deutschland. Eine Analyse ethnisch privilegierter Migration. In. Demographie Aktuell, Nr. 9.

MURZYNOWSKA, K. (1972): Polskie wychodźstwo zarobkowe w zagłębie Ruhry w latach 1880-1914. Zakład Narodowy im. Ossolińskich. Wrocław.

MUSSEL, G. (2004): Einführung in die Makroökonomik. Vahlen. München

MYTKOWICZ, A. (1917): Powstanie i rozwój emigracji sezonowej. Nakładem Instytutu Ekonomicznego N.K.N. Kraków.

NOWICKA, M. (Hrsg.): Von Polen nach Deutschland und zurück. Die Arbeitsmigranten und ihre Herausforderungen. Bielefeld 2007.

O'BRIEN, P. (1992): German-Polish migration: The elusive search for a German nation-state. In: International Migration Review, Nr. 26.

OBSTFELD, M./ROGOFF, K. (2002): Foundations of International Macroeconomics. The MIT Press. Cambridge. London.

OHLIN, B. (1933): Interregional and International Trade. Harvard University Press, Cambridge.

OKÓLSKI, M. (1994c): Alte und neue Muster: Aktuelle Wanderungsbewegungen in Mittel- und Osteuropa. In: RUDOLPH,

Copyrighted material

H./MOROKVASIC, M. (Hrsg.): Wanderungsraum Europa. Menschen und Grenzen in Bewegung. Berlin. S. 133–148.

OKÓLSKI, M. (1997): New migration trends in Central and Eastern Europe in 1990s. How significant, how stable? Warschau (= Prace migracyjne, No 4).

OKÓLSKI, M. (1998): Poland`s Population and Population Movements: An Overview. In: FREJKA, T./OKÓLSKI, M./ SWORD, K. (Hrsg.) 1998: In-Depth Studies on Migration in Central and Eastern Europe: The Case of Poland. New York, Geneva (= Economic Studies No. 11). S. 9–24.

OKÓLSKI, M. (2001): Współczesne europejskie migracje międzynarodowe a dynamika procesów integracyjnych, Studia Socjologiczne. 2001, Nr 1, S.11–16.

OKÓLSKI, M. (2004): Przepływ siły roboczej w świetle niemiecko-polskiej umowy bilateralnej o sezonowych migracjach zarobkowych, In: (Red.) KACZMARCZYK, P./ ŁUKOWSKI, W.: Polscy pracownicy na rynku Unii Europejskiej, Scholar, FES, Warschau

OKÓLSKI, M. (1999): Poland`s migration: Growing diversity of flows and people. Warschau (= Prace migracyjne, No 29).

OKÓLSKI, M. (2000): Recent Trends in International Migration. Poland 1999. Warschau (= Prace migracyjne, No 32).

OKÓLSKI, M./STOLA, D. (1999): Migrations between Poland and the European Union: The perspective of Poland`s future membership of EU. Warszawa (= Prace migracyjne, No 25).

OKÓLSKI, M: (1994a): Migracje zagraniczne w Polsce w latach 1980–1989. Zarys problemytyki badawczej. Studia Demograficzne, Nr. 3 (117).

Copyrighted material

OKÓLSKI, M: (1994b): Poland In: ARDITTIS, S., The Politics of East-West Migration, Macmillan, London.

OLCZAK, E. (Hrsg.) (2003): Atlas historii Polski. Wydawnictwo Demart. Warschau.

OROZCO, M. (2005): Migrant Hometown Associations (HTA's) – The Human Face of Globalization. In: IOM World Migration 2005. Genf: 279–305.

PALLASKE, Ch. (2001): Die Migration aus Polen in die Bundesrepublik Deutschland in den 1980er und 1990er Jahren. In: PALLASKE, Ch. (Hrsg.): Die Migration von Polen nach Deutschland. Zur Geschichte und Gegenwart eines europäischen Migrationssystems. Baden-Baden. S. 123–140.

PIORE, M. J. (1979): Birds of Passage. Migrant Labor and Industrial Societies. Cambridge University Press. Cambridge.

PRIES, L. (1999): New Migration in Translational Spaces. In: PRIES, L. (Hrsg.): Migration and Transnational Social Spaces. Ashgate, Adelrshot-Brookfield-Singapore-Sydney.

PRIES, L. (1996): Transnationale Soziale Räume. Theoretisch-empirische Skizze am Beispiel der Arbeitswanderungen Mexiko- USA; in: Zeitschrift für Soziologie, 25, S.437–453. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung 30

PRIES, L. (1997): Neue Migration im transnationalen Raum; in: PRIES, L. (Hrsg.): Transnationale Migration, Soziale Welt, Sonderband 12, S.15–45. PRIES, L. (1998): "Transmigranten" als ein Typ von Arbeitswanderern in pluri-lokalen sozialen Räumen; in: Soziale Welt, 49, S. 135–150.

Copyrighted material

PRIES, L. (2001): New Transnational Social Spaces. International Migration and Transnational Companies. Routledge. London/New York.

PRIES, L. (2010): Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt. GWV Fachverlage GmbH. Wiesbaden.

PRYOR, R. (1979): South-East Asia: Migration and Development. In: PRYOR, R. (Hrsg.) Migration and Development in South-East Asia. A Demographic Perspective. Oxford University Press. London.

RAJKIEWICZ, A. (1996): Regionalne zróżnicowanie zewnętrznych procesów migracyjnych. Dynamika, struktura oraz układ kosztów i korzyści. IPiSS, Warszawa.

RAVENSTEIN, E. G. (1885): The laws of migration. In: Journal of the Royal Statistical Society, Nr. 48 (2).

RAVENSTEIN, E. G. (1889): The laws of migration. In: Journal of the Royal Statistical Society, Nr. 52 (2).

RICHMOND, A. (1992): Why are People Migrating? Sociological Perspectives. Tiposkript.

ROBERTS, K. D. (1982): Agrarian structure and labor mobility in rural Mexico. In: Population and Development Review. Nr. 8.

ROMANISZYN, K. (1997): Current migration in central and eastern Europe. Peculiar or integrating into European migration system? Warszawa (= Prace migracyjne, No 15).

RUSIŃSKI, W. (1950): Położenie robotników polskich w czasie wojny 1939–1945 na terenie Rzeszy i "obszarów wcielonych". Instytut Zachodni. Poznań.

Copyrighted material

RYBCZYŃSKI, T. M. (1955): Factor endowment and relative commodity prices, In: Econometrica, Nr. 22.

RYMARCZYK, J. (1982): Migracje siły roboczej w krajach EWG i jej konsekwencje społeczno- gospodarcze, Wrocław.

SAKSON, B. (2002): Wpływ "niewidzialnych" migracji zagranicznych lat osiemdziesiątych na struktury demograficzne Polski. SGH. Warszawa.

SAMUELSON, P. A./WILLIAM D. N. (2001): Microeconomics, 17th ed. McGraw-Hill/Irwin. New York.

SAMUELSON, P. A. (1948): International trade and the equalisation of factor prices. In: Economic Journal, Nr. 58.

SAMUELSON, P. A. (1949): International factor – price equalisation once again. In: Economic Journal, Nr. 59.

SANDBRINK, S. (1996): Zagraniczni pracownicy w Republice Federalnej Niemiec", Polityka Społeczna, Nr. 11–12.

SEIFERT, W. (1996): „Alte" und „neue" Zuwanderungsgruppen auf dem Arbeitsmarkt, 1990-1995. In: FAIST, T./ HILLMAN F./ZUEHLKE-ROBINET, K. (Hrsg.) Neue Migrationsprozesse: politisch-institutionelle Regulierung und Wechselbeziehung zum Arbeitsmarkt. In: ZeS- Arbeitspapier, Nr. 6. Zentrum für Sozialpolitik. Bremen.

SINOWJEW, 1978: Homo sovieticus. (Roman) Aus dem Russischen von G. von Halle

SJAASTAD. L. (1962): The costs and returns of human migration. In: Journal of Political Economy, Nr. 70.

Copyrighted material

SLANY, K. (1995): Między przymusem a wyborem. Kontynentalne i zamorskie emigracje z krajów Europy Środkowo-Wschodniej 1939–1989. Uniwersytet Jagielloński. Krakau.

SLANY, K. (1997): Orientacje emigracyjne Polaków. Uniwersytet Jagielloński. Kraków.

SOLGA, B. (2002): Migracje polsko-niemieckie i ich konsekwencje społeczno-ekonomiczne na obszarach wiejskich Śląska Opolskiego. Oppeln.

SØRENSEN, N. N. (2005): The Development Dimension of Migrant Transfers – towards a gendered typology. Paper presented at the 'International Forum on Remittances' organized by the Inter-American Development Bank in Washington, D.C., June.

STANKIEWICZ, Z. (1974): Przyczyny emigracji ekonomicznej z Polski pod zaborami. In: BOBIŃSKA, C. (Hrsg.). Emigracje zarobkowe na tle wschodnioeuropejskich i polskich struktur społeczno-ekonomicznych. Polskie Towarzystwo Historyczne. Toruń.

STARK, O. (1984): Discontinuity and the theory of international migration. In. KYKLOS Nr. 37 (2)

STARK, O. (1984): Migration Decision Making: A Review Article. In: Journal of Development Economics, 14, S.251–259.

STARK, O. (1991a): Labour Migration and Risk Aversion in Less Developed Countries. In: STARK, O: The Migration of Labour, Blackwell, S. 46–61.

STARK, O. (1991b): On Migration and Risk in Less Developed Countries. In: STARK, O. The Migration of Labour, Blackwell, S. 39–45.

Copyrighted material

STARK, O./BLOOM, D. E. (1985): The new economics of labor migration. In: American Economic Review. Nr. 75 (2). S. 173 – 178.

STARK, O./TAYLOR, E. (1989): Relative Deprivation and International Migration; in: Demography, 26, S.1–14.

STARK, O./TAYLOR, E. (1991). Migration incentives, migration types: The role of relative deprivation. In: The Economic Journal, Nr. 101. S. 1163–1178.

STEINMANN, G. (1996): Makroökonomische Ansätze zur Erklärung von internationalen Migrationsprozessen. Vadenhoeck & Ruprecht. Halle.

STOUFFER, S. A. (1940): Intervening opportunities: A theory relating mobility and distance. In: American Sociological Review, Nr. 5.

STRASER, J. (2006): European Citizen Action Service: Who's Still Afraid of EU Enlargement? Brüssel.

STRAUBHAAR, T. (1995): „Migrationstheorie". In: BERTHOLD, N. (Hrsg.): Allgemeine Wirtschaftstheorie. Verlag Franz Vahlen GmbH. München.

STRAUBHAAR, T./ZIMERMMANN, K. F. (1944): Ekonomiczne koszty i korzyści krajów imigracji, na przykładzie krajów zachodnich. In: GOLINOWSKA, S./MAREK, E. (Hrsg.): Ekonomiczne aspekty procesów migracyjnych. Studia o procesach migracji zagranicznych. IPiSS. Warszawa.

SZAFONI, T. (2003): Rynek pracy w regionie konińskim w latach 1997–2001 i jego perpektywy. In: Rocznik Koniński. Konin.

Copyrighted material

SZCZEPAŃSKI, B. (1973): Wschodnia część Wielkopolski w latach 1815–1918. In: Dzieje Wielkopolski, Teil 2. Poznań.

TANAJEWSKI, Ł. (2004): Migracje sezonowe Polaków do Niemiec i Francji. Analizaporównawcza Warschau.

TAYLOR, E. (1986): Dofferential Migration, Networks, Information and Risk. In: Research in Human Capital and Development: Migration, Human Capital and Development. Nr. 4.

TAZBIR, J. (Hrsg) (1979): Zarys historii Polski. PWN. Warschau.

TOPOLSKI, J. (1992): Historia Polski od czasów najdawniejszych do 1990. Warszawa.

TOPOLSKI, J. (Hrsg) (1976): Dzieje Polski. PWN. Warschau.

TREIBEL, A. (1990): Migration in modernen Gesellschaften, Soziale Folgen von Einwanderungen, Gastarbeit und Flucht. Juventa Verlag. München.

WALLERSTEIN, I. (1974): The Modern World-System. Capitalist Agriculture and the Origins of the European World Economy in the Sixteenth Century. Academic Press. New York.

WALLERSTEIN, I. (1979): Aufstieg und künftiger Niedergang des kapitalistischen Weltsystems. Zur Grundlegung vergleichender Analyse. In: SENHAAS, D. (Hrsg.): Kapitalistische Weltökonomie. Frankfurt. S. 31–67.

WALLERSTEIN, I. (1979): The Capitalist World-Economy. Cambridge University Press. Cambridge.

WALLERSTEIN, I. (1980): The Modern World-System II. Mercantilism and the Consolidation of the European World Economy 1600–1750. Academic Press. New York.

Copyrighted material

WALLERSTEIN I. (1989): The Modern World-System III. Academic Press. New York.

WALLERSTEIN, I. (1997): The Capitalist World Economy. Cambridge University Press. Cambridge.

WALLERSTEIN, I. (1998): Evolution of the Modern World-System. In. PREYER, G. (Hrsg.): Strukturelle Evolution und das Weltsystem. Theorien, Sozialstrukturen und evolutionäre Entwicklungen. Frankfurt. S. 305–315.

WĄSICKI, J./ TRZECIAKOWSKI L. (1993): Dzieje Polski, 1795–1918. Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa.

WĘCŁAWOWICZ, G. (1988) 'Summary'. In: WĘCŁAWOWICZ, G: Struktury społeczno-przestrzenne w miastach Polski (The socio-spatial structure in Polish cities). Breslau: Polska Akademia Nauk, pp.261–264.

WERNER H. (1996): Temporary Migration of foreign workers. IAB topics, NR. 18. Nürnberg.

WERNER, H. (1996a): Befristete Zuwanderung von ausländischen Arbeitnehmern. Dargestellt unter besonderer Berücksichtigung der Ost-West-Wanderungen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/96. S. 36–53.

WERNER, H. (1996b): Temporary Migration of Foreign Workers. Illustrated with Special Regard to East-West Migrations. Nürnberg (= IAB Labour Market Research Topics 18).

WOLPERT, J. (1965): Behavioural aspects of the decision to migrate. In: Papers and Proceedings of the Regional Science Association, Nr. 15.

Copyrighted material

ZIMPF, G. K. (1946): The P1×P2/d Hypothesis: On the Intercity Movement of Persons, American Sociological Review, Vol. 11, 677–686.

Statistische Quellen, Zeitungen, Webportale

Archivdaten der Abteilung für Migration des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik. Warschau 1989–2006.

Archivdaten des Arbeitsamtes in Konin. Konin 1989–2005.

Biuletyn Informacyjny: Rzecznika Praw Dziecka nr 1–2, 2008, [w:] Informacje dla rodziców podejmujących prace poza granicami kraju, Warszawa 2008, S. 2–4.

Biuletyn Migracyjny Ośrodka Badań nad Migracjami (verschiedene Nummer), 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010.

BRADLEY, Megan 2006: Return of Forced Migrants. FMO Research Guide, April 2006. Abrufbar über: http:// www. Forcedmigration.org/ guides/ fmo042, 03.09.2008.

BRÜCKER, H. et al., The Impact of Eastern Enlargement on Employment and Labour Markets in the EU Member States. Abrufbar über:

http:// europa.eu.int/ comm/ dgs/ employment _social key_en.htm), 10.12.2007.

Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen: Arbeitsgenehmigungen (verschiedene Jahrgänge), 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, Nürnberg.

Copyrighted material

CBOS: Znajomość języków obcych i wyjazdy zagraniczne. Komunikat z badań. Warszawa 2007.

Centrum Badania Opinii Społecznej CBOS: Chęć wyjazdu za granicę – motywy i preferowane kraje, 1992, Warschau.

Centrum Badania Opinii Społecznej CBOS: Moja miejscowość, region, kraj. Stosunek do miejsca zamieszkania, 1997, Warschau.

Centrum Badania Opinii Społecznej CBOS: O stylach życia Polaków, 1997, Warschau.

CHOW K.: Who's afraid of enlargement? European Citizen Action Service. Abrufbar über: http:// www. ecas.org/ file_ uploads/ 1177.pdf, 02.09.2008.

Eurostat: Living Conditions in Europe - Statistical pocketbook. Luxembourg 2000. Tabellenband über die Lebensbedingungen in den Ländern der Europäischen Union. Präsentiert erstmals auch Daten aus dem Europäischen Haushaltspanel.

Eurostat: Social Portrait of Europe. Luxembourg 1995.

Eurostat; European Commission: The social situation in the European Union 2002. Luxemburg 2002.

FAO (2000b): Statistical Databases: Land use. Abrufbar über: http:// apps.fao.org/ lim500/ npgh-wrap.pl? Land Use & Domain = LUI&servlet=1, 05.04.2008.

FAO (1997): State of the world's forests. Oxford, UK: Words and Publications.

FAO (2000a): "Population and the environment: A review of issues and concepts for population programmes." Part III:

Copyrighted material

Population and deforestation. Rome: FAO. Unpublished paper.

FAO (2001): The global forest resources assessment 2000: Summary report. Rome: FAO, Committee on Forestry. Abrufbar über: www. fao.org/ forestry/ fo/ fra, 19.03.2007.

GRUSZCZAK A., JASINSKI F (2007): Układ z Prüm: czy nowe porozumienie o współpracy w zwalczaniu zagro_en dla porzadku i bezpieczenstwa publicznego to własciwy kierunek współpracy w Europie?, „Forum – Wymiar Sprawiedliwosci i Sprawy Wewnetrzne UE". Abrufbar über:
http:// www. Wsisw. natolin.edu.pl/ wsisw/wsisw.nsf/ viewDOC/AGRK-6EUC JW; 29. August 2007 GUS: (Główny Urząd Statystyczny): Fläche und Bevölkerung im territorialen Profil 2005, GUS, Warschau 2005.

GUS: Rocznik Statystyczny, 1990–2008, Warszawa.

GUS: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, 2000, Warschau.
Abrufbar über: http:// www. stat.gov.pl, 01.11. 2008.

GUS: Emigracje Polska. Abrufbar über: http:// www. stat. gov. pl, 14.08. 2008.

GUS: Mały rocznik statystyczny 2000, Warschau

GUS: Obroty handlu zagranicznego według wybranych krajów. Abrufbar über: http:// www. stat.gov.pl, 13.10.2009.

GUS: Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym. Warszawa 2006

GUS: Pracujący w gospodarce narodowej, lata 1994–1999, Warschau.

Copyrighted material

GUS: Produkt krajowy brutto w latach 1994–2008, Warschau.

GUS: Rocznik demograficzny, 1990–2008, Warschau.

GUS: Size of population, vital statistics and migration in 1946–2000. Abrufbar über: http:// www. stat.gov.pl, 24.04.2008.

ICMPD 1999: Return and readmission of illegal migrants. Final report of the meeting held in Paris on 23–24 September 1999. ICMPD: Wien.

Informacje dotyczące obywateli polskich wyjeżdżających do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych na podstawie umów międzyrządowych i porozumień, Departament Rynku Pracy MGiP, Warszawa 2000–2004.

IOM International Organization for Migration 2004: Return Migration: Policies and Practices in Europe. IOM: Genf.

KALATA A., Wystąpienie podczas debaty sejmowej, 23 August 2006. Abrufbar über http:// www.mpips.gov.pl/ userfiles/ File/ MinKalata/ kalata% 20sejm% 2023.08.06. pdf. 02.07.2008.

Migracje zarobkowe Polaków po 1 maja2004 r.*, Wrzesień 2006 Jakub Wiśniewski, Maciej Duszczyk, Instytutu Spraw Publicznych

Monitoring przepływu pracowników między Polską a państwami Europejskiego Obszaru Gospodarczego; Abteilung für Migration beim Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, unterschiedliche Jahrgänge (2004–2010). Abrufbar über: http:// www. mpips.gov.pl

OECD: Raport Sopemi – Trends in International Migration. Statistisches Jahrbuch. 2002. Wiesbaden.

Copyrighted material

OBOP, Jakie znamy języki obce, 2000, Warschau.

PHILLIPS, A./HARRISON, J. (1997): United Nations list of protectted areas. UNEP World Conservation Monitoring Centre and the IUCN World Commission on Protected Areas. Abrufbar über:
http://www. unepwcmc. org/protected_ areas/data/ un_econtents. htm, 25.05.2009.

Portal Instytucji Rynku Pracy. Abrufbar über:
http:// www. bezrobocie.org.pl/

Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym" 2006, GUS, Warschau 2006.

Prognoza demograficzna na lata 2003-2030, GUS, Warszawa 2003.

RYBICKI, R. (2009): Konwencja z Prüm – Schengen III czy Prüm I ?, „Forum – Wymiar Sprawiedliwosci i Sprawy Wewnetrzne UE", 9 August 2005 r. Abrufbar über: http:// www. wsisw. natolin.edu.pl/ wsisw/ wsisw.nsf/ view DOC/ AG RK - 6F3 U88. Angesehen am: 13.03.2009.

STARK, O. (2007): Die Anziehungskraft saisonaler Zuwanderung. 7 August 2007. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung.

SAKSON, A.: Migracje w XX wieku. Abrufbar über: http:// 72.14.221.104/ search?q=cache:r9lnqYAA7h0J: jazon.hist. uj.edu.pl/ zjazd/ materialy/ sakson. pdf+Sakson+ Migracje +w+ XX+ wieku&hl= pl&gl=pl&ct= clnk&cd=1,
30. 9. 2006.

Schengener Übereinkommen und Schengener Durchführungsübereinkommen, Auswärtiges Amt. Abrufbar über:

Copyrighted material

http:// www. auswaertigesamt. de /www/ de/willkommen/ einreise bestimmungen/schengen. 14.06.2010.

Sonderkulturen ohne Saisonarbeit gefährdet. Frankfurter Allgemeine Zeitung – 02.01.1999.

Statistisches Bundesamt, 2000–2008. Abrufbar über: http:// www. destatis.de/. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt: Ausländische Bevölkerung, Fachserie 1, R2, 1998/1999, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt: Bevölkerung. Wanderungen (Außenwanderung), 2000, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt: Struktur der ausländischen Bevölkerung, Fachserie 1, Heft 5, 1999, Wiesbaden.

US: Województwo Wielkopolskie 2006, Podregiony, Powiaty, Gminy, Posen, 2006

WAGNER G.: Strafkolonie Spargelfeld. Die Tageszeitung – 09.05.1998.

WEIGEL S.: Nur Zankäpfel. Die Woche – 04.09.1998.

WPROST; 27.04.2009 „Niemiecki Rynek pracy zamknięty do 2011". ND / PAP.

Zezwolenia na pracę udzielane cudzoziemcom, Departament Rynku Pracy MGiP, Warszawa 2003.

Zgody na pracę dla cudzoziemców, KUP, Departament Rynku Pracy MGiP, Warszawa 1997–2002

Copyrighted material

Rechtliche Dokumente

Deutsch-polnische rechtliche Dokumente:

Erklärung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik der Republik Polen und des Bundesministers für Arbeit und Sozialpolitik der Bundesrepublik Deutschland, 08. 12.1990 [Oświadczenie Federalnego Ministra Pracy i Polityki Socjalnej Republiki Federalnej Niemiec oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej Rzeczpospolitej Polskiej.] (unpubliziertes Dokument)

Europa-Abkommen (eng. Europe agreement), unterschrieben zur Gründung einer Assoziation zwischen der Europäischen Gemeinschaft (EG) und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Republik Polen andererseits, 16. 12. 1991 (Bgbl vom 27. Januar 1994, Nr. 11, Pos. 38).

Vereinbarung über die Vermittlung von Beschäftigungsverhältnissen für polnische Arbeitnehmer auf bestimmte Zeit in der Bundesrepublik Deutschland, 08. 07. 1999 [Porozumienie dotyczące pośrednictwa w zatrudnieniu polskich pracobiorców na czas określony w RFN.] (unpubliziertes Dokument).

Polnische rechtliche Dokumente:

Beschäftigungsgesetz, 29. Dezember 1989 [Ustawa o zatrudnieniu.] (Bgbl 1989, Nr. 75, Pos. 446)

Gesetz über die Beschäftigung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit (als Ergänzung und Bestätigung des Gesetzes von 1989), 14. Dezember 1994 [Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.] (Bgbl 18. März 1997, Nr. 25, Pos. 128)

Copyrighted material

Gesetz zur Förderung der Beschäftigungsaufnahme und der Institutionen des Arbeitsmarktes [Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004] (Bgbl. Nr. 99. Pos. 1001).

Deutsche rechtliche Dokumente:

Arbeitsförderungsgesetz (AFG), 25. Juni 1969, mit späteren Veränderungen.

Maßnahme zur Eindämmung der Ausländerbeschäftigung (Anwerbestopp), 21. November 1973.

Neunte Verordnung zur Änderung der Arbeitserlaubnisverordnung (AEVO), 21. Dezember 1990.

Vermittlung ausländischer Arbeitnehmer für eine bis zu 3-monatige Beschäftigung innerhalb eines Jahres in der Bundesrepublik Deutschland (kurzzeitgebundene Beschäftigung), 24. Januar 1991.

Zehnte Verordnung zur Änderung der Arbeitserlaubnisverordnung, 01. September 1993.

Rechtliche Dokumente, die zwischen der Republik Polen und anderen EU-Staaten geschlossen wurden:

Vereinbarung zwischen der Regierung der Republik Polen und der Regierung der Republik Tschecho- Slowakei über die gegenseitige Beschäftigung der jeweiligen Staatsbürger vom 16.06.1992 [Umowa między Rządem Rzeczpospolitej Polskiej i Rządem Federacji Republiki Czesko-Słowackiej o wzajemnym zatrudnieniu obywateli.] (nicht publiziert und nicht angewandt).

Copyrighted material

Abkommen zwischen der Regierung der Volksrepublik Polen und der Regierung der Republik Finnland über den Austausch von Praktikanten vom 18.12.1963 [Porozumienie między Rządem Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej i rządem Republiki Finlandii w sprawie wymiany praktykantów.] (Nicht publiziert und nicht angewandt.)

Vereinbarung zwischen der Regierung der Republik Polen und der Regierung der Republik Frankreich über den Austausch von Berufspraktikanten vom 29. September 1990 [Umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej i Rządem Republiki Francuskiej w sprawie wymiany stażów zawodowych] (Bgbl. 1994, Nr. 100, Pos. 489). Die Vereinbarung ist am 14.05.1991 in Kraft getreten.

Vereinbarung zwischen der Regierung der Republik Polen und der Regierung der Republik Frankreich über die Beschäftigung von saisonalen Arbeitsmigranten vom 20. Mai 1992 [Umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej i Rządem Republiki Francuskiej o zatrudnieniu pracowników sezonowych.] (Nicht publiziert und nicht notifiziert.)

Vereinbarung zwischen der Republik Polen und dem Königreich Spanien über Regeln und Bedingungen der gegenseitigen Mobilität von Arbeitnehmern zwischen beiden Staaten vom 21.05.2002 [Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Królestwem Hiszpanii w sprawie zasad i warunków wzajemnego przepływu pracowników między obu Państwami.] (Bgbl. von 2004, Nr. 216, Pos. 2191).

Vereinbarung zwischen der Regierung der Republik Polen und der Regierung des Großherzogtums Luxemburg über den Austausch von Berufspraktikanten vom 29. 10. 1996 [Umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej i Rządem

Copyrighted material

Wielkiego Księstwa Luksemburga w sprawie wymiany stażów zawodowych.] (nicht publiziert).

Vereinbarung zwischen der Regierung der Republik Polen und der Regierung der Republik Tschechoslowakei über gegenseitige Beschäftigung der jeweiligen Staatsbürger vom 16.06.1992 [Umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej i Rządem Federacji Republiki Czesko- Słowackiej o wzajemnym zatrudnieniu obywateli] (nicht publiziert).

Copyrighted material

Zusammenfassung

Ökonomische, soziale und räumliche Folgen der saisonalen Arbeitsmigration im Herkunftsgebiet – am Beispiel der Region Konin (Polen)

Mobilität aus wirtschaftlichen Gründen wird in der Wissenschaft hauptsächlich unter dem Blickwinkel der dauerhaften Umsiedlung betrachtet. Allerdings werden zunehmend auch andere Varianten der wirtschaftlichen Migration untersucht.

Die vorliegende Arbeit betrachtet die saisonale Arbeitsmigration, die einen wichtigen Unterbereich der Migration aus ökonomischen Gründen darstellt. Die saisonale Arbeitsmigration, die Staatsgrenzen überschreitet, wird in der Forschungsliteratur als transnationale Migration bezeichnet. Im Unterschied zur internationalen Migration, die meistens mit einer dauerhaften Niederlassung der Migranten im Zielgebiet verbunden ist, beschreibt der Begriff der transnationalen Migration den Sachverhalt, dass die Migranten in ihr Herkunftsgebiet zurückkehren und dieses als Hauptwohngebiet nicht aufgeben, jedoch immer wieder zum Zweck der Arbeitsaufnahme im einen anderen Staat ausreisen.

Als Forschungsgebiet für diese Arbeit wurde die Region Konin gewählt, weil dort – auch im Vergleich zu anderen polnischen Gebieten – das Phänomen einer sehr hohen saisonalen Arbeitsmigration beobachtet werden kann. Die saisonale Arbeitsmigration hat hier und in ähnlich strukturierten Gebieten Polens eine lange Tradition, die bis ins 19. Jahrhundert zurückgeht.

Copyrighted material

Aus den Ergebnissen der in den Jahren 2007–2009 durchgeführten Forschungen lassen sich in aller Kürze einige verallgemeinerbare Fakten ziehen. Durch saisonale Arbeit im Ausland kann ein Arbeitsmigrant seinen Lebensstandard und den seiner Familie erhöhen. Sind die Kosten für den Lebensunterhalt im Erwerbsland höher als im Herkunftsgebiet, dann ist der Gewinn durch die Ausreise natürlich größer, wenn die Familie im Herkunftsgebiet bleibt. So kommt es zur geografischen Trennung von Arbeitsort und dauerhaftem Wohnsitz. Durch den höheren Verdienst sind einerseits Vorteile sowohl auf der persönlichen Ebene wie auf der gesellschaftlichen Ebene festzustellen. Andererseits entstehen sowohl für den Arbeitsmigranten als auch für die Gesellschaft Kosten, die bei der Betrachtung des Phänomens nicht vernachlässigt werden dürfen. Die vorliegende Arbeit wägt die Vorteile und Nachteile der saisonalen Arbeitsmigration ab, einerseits aus der Perspektive des Einzelnen und seiner unmittelbaren Umgebung, andererseits in ihren Folgen für die Gesellschaft und die Region, aus der der Arbeitsmigrant kommt. Die Arbeit betrachtet die ökonomischen, sozialen und räumlichen Auswirkungen und unterscheidet dabei jeweils zwischen Makro- und Mikroebene. Der Untersuchung liegen Befragungen zahlreicher Betroffener und Experten für das Thema Arbeitsmigration in Polen und Deutschland zugrunde.

Copyrighted material

Streszczenie

Ekonomiczne, społeczne i przestrzenne następstwa sezonowych migracji zarobkowych w miejscu pochodzenia – na przykładzie regionu Konin (Polska).

Mobilność ludności wynikająca z przyczyn ekonomicznych jest zwykle pojmowana na gruncie badań naukowych jako zdolność do stałej zmiany miejsca zamieszkania. Coraz częściej uwzględnia się jednak w badaniach również inne odmiany migracji zarobkowej.

Niniejsza praca podejmuje problem sezonowych migracji zarobkowych, które stanowią ważny składnik migracji o czynniku ekonomicznym. Sezonowa migracja zarobkowa, której celem jest przekroczenie granic państwa w poszukiwaniu lepiej płatnej pracy, jest określana w literaturze przedmiotu jako migracja transnacjonalna. W przeciwieństwie do migracji międzynarodowej, która najczęściej wiąże się ze stałym osiedleniem się migrantów w miejscu docelowym, pojęcie migracji transnacjonalnej dotyczy sytuacji, w której migranci wracają do kraju swego pochodzenia, nie rezygnując z niego jako miejsca stałego zamieszkania. Decydują się sezonowo wyjechać poza granice państwa jedynie w celu podjęcia zatrudnienia.

Badania przeprowadzone dla potrzeb niniejszej pracy zrealizowane zostały na obszarze regionu konińskiego. Wybór ten podyktowany był faktem, że w porównaniu z innymi regionami Polski, zaobserwowano tutaj bardzo wysoki poziom sezonowych migracji zarobkowych. Ten typ migracji ma w tym regionie – podobnie zresztą jak w innych miejscach Polski o podobnej strukturze – długą, sięgającą XIX-go wieku tradycję.

Copyrighted material

Na podstawie badań przeprowadzonych w latach 2007-2009 przedstawić można następujące fakty i rozpoznania. Dzięki pracy sezonowej za granicą migranci mają możliwość podwyższenia standardu życia, tak swojego jak i swojej rodziny. Biorąc pod uwagę fakt, że koszty utrzymania w kraju zarobku są zwykle wyższe, niż w miejscu pochodzenia, zysk z takich wyjazdów jest bez wątpienia wyższy, jeśli rodzina migranta pozostanie w miejscu pochodzenia. Taka sytuacja prowadzi do geograficznego podziału pomiędzy pracą a stałym miejscem zamieszkania. Wyższe zarobki w kraju docelowym przyczyniają się jednak również do wielu korzyści, zarówno na płaszczyźnie indywidualnej, jak i na poziomie społecznym. Z drugiej strony nie należy zapominać o kosztach, obciążających zarówno sezonowych pracowników jak i całe społeczeństwo. W niniejszej pracy podjęto zatem również próbę rozważenia kosztów i korzyści sezonowej pracy zarobkowej. Analiza przeprowadzona została z punktu widzenia jednostki i jej najbliższego otoczenia oraz z punktu widzenia społeczeństwa i regionu, z którego pochodzi pracownik. Praca rozważa ekonomiczne, społeczne i przestrzenne następstwa, za każdym razem w skali makro i mikrospołecznej. Wyniki badań opierają się przede wszystkim na zrealizowanych wywiadach, przeprowadzonych z wieloma respondentami i ekspertami w dziedzinie migracji zarobkowych Polski i Niemiec.

Copyrighted material

Abstract

„Economic, social and spatial consequences of seasonal migration in the place of origin – case study: Konin (Poland)."

Mobility for economic reasons is treated in science primarily from the perspective of permanent resettlement. However, other varieties of migration are more and more often studied.

This paper deals with the seasonal migration for economic reasons, which is an important area of migration undertaken for economic reasons. Seasonal migration, which leads to crossing the country borders, in the literature is called the Transnational Migration. Unlike international migration, which is usually connected with a permanent settling in the target area, the concept of Transnational migration describes the situation, in which migrants return to their place of origin and do not give it up as their main residence, but every time they travel to another country to get employed.

As a research area of this work, the Konin region was chosen, because - in comparison with other regions in Poland - the phenomenon of a very high level of seasonal migration was observed there. Seasonal labor migration is a long tradition that goes back to 19. century here and in other Polish regions with similar structure.

From the results of conducted in 2007–2009 research, some general facts can be drawn. Due to the seasonal work abroad, a seasonal migrant can increase their and their family's standard of living. If the cost of living in the place of seasonal work is higher than in the place of origin, the profit of such visits is obviously higher if the family of a seasonal worker remains in the place of origin. This leads to the geographic division bet-

Copyrighted material

ween the place of working and place of permanent residence. Higher wages can be determined at the level of benefits to both personal and societal level. On the other hand, both for-profit workers and society in dealing with this phenomenon, costs cannot be ignored. This paper considers the pros and cons of seasonal paid work, both from the perspective of individuals and their surroundings, and the consequences for society and region of origin of the employee. This paper is considering economic, social and spatial consequences, each time at the macro and micro levels. The study was based primarily on interviews with several respondents and experts in the subject of Polish and German migrations for profit.

Copyrighted material

Seit 1995 in dieser Reihe erschienen:

Bd. 10
Aschauer, Wolfgang: Auswirkungen der wirtschaftlichen und politischen Veränderungen in Osteuropa auf dem ungarisch-österreichischen und den ungarisch-rumänischen Grenzraum, 1995. – 166 S. - vergriffen

Bd. 11
Felgentreff, Carsten: Räumliche Bevölkerungsmobilität in Fidschi: eine exemplarische Untersuchung der Dorfgemeinschaft von Naikeleyaga (Kabara Island, Lau-Province), 1995. – X, 257 S.

Bd. 12
Becker, Jörg: Geographie in der Postmoderne? Zur Kritik postmodernen Denkens in Stadtforschung und Geographie, 1996. – 158 S.

Bd. 13
Blumenstein, Oswald: Geoökologische Aspekte des Evolutionsprozesses hemerober Geosysteme im jungpleistozänen Raum, 1996. – 189 S.

Bd. 14
Hofmann, Hans-Jürgen: Aussiedler-Wohngebiete in niedersächsischen Städten: eine Untersuchung zur Segregation von Aussiedlern aus Polen in Wolfsburg, Braunschweig und Hannover, 1998. – 212 S.

Copyrighted material

Bd. 15
Becker, Jörg: Die nichtdeutsche Bevölkerung in Ostdeutschland: eine Studie zur räumlichen Segregation und Wohnsituation,1998. – 160 S.

Bd. 16
Saupe, Gabriele et al.: Erholung in der Bergbaufolgelandschaft?: Vorstellungen, Erwartungen und Handeln; Ergebnisse von Befragungen in der Niederlausitz, 1998. – 144 S.

Bd. 17
Saupe, Gabriele et al.: Entwicklung und Gestaltung von Erholungsgebieten in Bergbaufolgelandschaften der Niederlausitz, 1999. – 137 S.

Bd. 18
Kaden, Klaus et al.: Räumliche Unterschiede im Wassertransfer (Boden – Pflanze – Atmosphäre) in Niederungen des mitteleuropäischen Binnentieflandes, 1999. – 88 S. + 80 S. Anhang mit farb. Darst.

Bd. 19
Knothe, Dieter et al.: Bodenbildung, Bodenverbreitung und Bodenzustand im Uvs-Nuur-Becken, 2001. – 132 S., Kt. + Beil.

Bd. 20
Golz, Elke: Regionale Bevölkerungsprozesse im Wirkungsbereich kommunaler Akteure – Beispiele aus ländlich peripheren Räumen des Landes Brandenburg / Landkreis Prignitz, 2001. – 162 S. + Anh.

Copyrighted material

Bd. 21
Hochmuth, Elke: Sanierungs- und Konsolidierungspolitik in Sachsen-Anhalt und Brandenburg: zur Konzeptionierung und Durchführung eines unbeachteten Politikfeldes in Ostdeutschland aus regionalwissenschaftlicher Perspektive, 2002. – 302 S.

Bd. 22
Viehrig, Hans: Potsdam: Geographische Strukturen im Wandel (mit Exkursionshinweisen), 2002. – 270 S.

Bd. 23
Becker, Jörg et al.: Reden über Räume: Region – Transformation – Migration. Festsymposium zum 60. Geburtstag von Wilfried Heller, 2002. – 204 S.

Bd. 24
Doka, Dhimiter: Regionale und lokale Entwicklungen in Albanien – ausgewählte Beispiele, 2006. – 169 S.

Bd. 25
Anderl-Motea, Corina: Ethnizität – Raum, Funktion und Bedeutungswandel. Sozialgeographische und kulturanthropologische Erkundungen zum Verhältnis von Ethnizität und Raum im Transformationsprozess anhand von Beispielen aus Rumänien, 2007. – 195 S.

Bd. 26
Sallanz, Josef: Bedeutungswandel von Ethnizität unter dem Einfluss von Globalisierung. Die rumänische Dobrudscha als Beispiel. 2007. – 345 S.

Copyrighted material

Bd. 27
Budke, Alexandra (Hrsg.): Interkulturelles Lernen im Geographieunterricht, 2008. – 201 S.

Bd. 28
Heller, Wilfried/Arambaşa, Mihaela Narcisa (Hrsg.): Am östlichen Rand der Europäischen Union: geopolitische, ethnische und nationale sowie ökonomische und soziale Probleme und ihre Folgen für die Grenzraumbevölkerung. 2009. – 190 S.

Bd. 29
Grochowska, Marta: Ökonomische, soziale und räumliche Folgen der saisonalen Arbeitsmigration im Herkunftsgebiet – am Beispiel der Region Konin (Polen). 2011. – 390 S.

Copyrighted material

Copyrighted material

Die vorliegende Arbeit basiert auf Forschungen in den Jahren 2007–2009. Sie betrachtet die saisonale Arbeitsmigration aus der polnischen Region Konin, wo die Arbeitsmigration aus ökonomischen Gründen, wie auch in ähnlich strukturierten Gebieten Polens, eine lange Tradition hat, die bis ins 19. Jahrhundert zurückgeht. Es wird die saisonale Migration ins Ausland mit den ökonomischen, sozialen und räumlichen Auswirkungen aus der Perspektive des Einzelnen und seiner unmittelbaren Umgebung, aber auch der Gesellschaft und Herkunftsgebiet der Migranten betrachtet.

ISSN 0940-9688
ISBN 978-3-86956-137-0